Securing Our Retirement Future

Consulting with Ontarians on Canada's Retirement Income System

Ministry of Finance

Ontario

Securing Our Retirement Future:

Consulting with Ontarians on Canada's Retirement Income System

For electronic copies of this document, visit our website at
http://www.fin.gov.on.ca/en/consultations/pension/ris.html

© Queen's Printer for Ontario, 2010
ISBN 978-1-4435-4867-0 (Print)
ISBN 978-1-4435-4868-7 (HTML)
ISBN 978-1-4435-4869-4 (PDF)

Ce document est disponible en français sous le titre :
Assurer l'avenir de notre retraite : Consultation des Ontariens et Ontariennes sur le système de revenu de retraite du Canada

TABLE OF CONTENTS

PREFACE iii

INTRODUCTION 1

Strengthening the Retirement Income System 1

AN OVERVIEW OF CANADA'S RETIREMENT INCOME SYSTEM 3

The Three Pillars 3

Sources of Income in Retirement 4

KEY CHALLENGES FACING CANADA'S RETIREMENT INCOME SYSTEM 5

Retirement Coverage Could be Improved 5

An Adequate and Secure Retirement Income 7

Personal Savings Rates Have Fallen 9

Getting a Better Return 10

Private Savings' Risks 11

SECURING OUR FUTURE: AREAS FOR REFORM 12

Part I: Expand the Canada Pension Plan 12

Part II: Pension Innovation 19

FEEDBACK 23

GLOSSARY 24

PREFACE

"How will I pay for my retirement?"

More and more Ontarians are asking this question. Retirement planning has always been a source of stress on the family budget, but the economic downturn of the past two years has cast new light on the issue. It has affected everyone, from my hometown of Windsor to Toronto to Thunder Bay and right across the country. Ontarians have lost thousands of dollars in their registered retirement savings plans (RRSPs) and pension plans have seen double-digit investment losses — even those with a diverse set of investments. Job losses and economic uncertainty also meant families had less money to save in the first place.

Government cannot replace investment losses nor guarantee future returns.
What government can and should do is make saving and planning for retirement easier, more affordable and more secure. Taking steps now will help Ontarians down the road — both as taxpayers and future retirees.

It's often said that Canada's retirement income system has three pillars — of which personal savings is the third. The first pillar is Old Age Security (OAS) which virtually all Canadians get when they reach age 65. The Guaranteed Income Supplement (GIS) is an additional amount available to low-income seniors. Both are administered by the federal government.

The second pillar is the Canada Pension Plan (CPP) and Quebec Pension Plan (QPP), monthly benefits paid to people who have contributed to the plans over the course of their working lives. When combined with OAS and GIS, they help maintain a basic standard of living in retirement.

Canada already has one of the world's best retirement income systems. Our diversified system offers many different vehicles for saving. We can be proud of the fact that the rate of seniors' poverty has seen a significant decline over the past few decades and is now among the lowest in the world.

Yet there is more work to do. Fewer and fewer of us now have a pension through our employer. Our savings rates have dropped. Many of us are paying investment fees that seem high. Mounting evidence shows that many of us are not saving enough to maintain our standard of living in retirement. And beyond the statistics, many Ontarians are feeling insecure and uncertain about their financial future in retirement.

While our system is already strong, we can do a number of things to make it even better. Ontario supports a three-point approach to help create a truly world-leading retirement income system.

First, we need to update our own employment pension laws. These rules have been neglected for over two decades, despite major economic and labour-market changes. Based on the advice of the Ontario Expert Commission on Pensions, our government is moving to modernize and strengthen pension legislation. One major reform bill has been passed and another has recently been introduced.

Second, we must build on the strengths of the CPP through a modest expansion of benefits. The CPP is secure, efficient, portable and fiscally sustainable but there will be increasing pressure on it as the population ages. In Ontario, over the next 20 years, the number of people over age 65 will nearly double. A modest enhancement to the CPP now would provide a significant benefit to these workers when they retire. I believe such an enhancement is affordable if contribution rates are phased in gradually, particularly in light of the over $8 billion in annual tax relief Ontario will be providing to businesses as part of its tax plan.

Third, we need more pension innovation. I believe we can make regulatory changes to harness Canada's world-leading private-sector expertise to provide more efficient, lower-cost retirement options. Current tax and pension rules state that pension plans can only be offered where an employment relationship exists. This limits the retirement savings options available to the self-employed and those who work for small businesses. By changing these laws, we can expand the range of institutions that can set up pension plans, and the range of people who can access them. Large pools of capital could reduce costs and help improve investment returns.

Much remains to be decided about how to pursue each of these steps. What kind of "modest" CPP increase works best? How can we best use pension innovation to provide more efficient, lower-cost savings options? How should we use these tools to make it easier, more affordable, and more secure to prepare for retirement?

The attached consultation paper explains in detail the issues and the options for dealing with these reforms. These important decisions affect us all, so your feedback is especially important. We look forward to hearing from you in advance of the next finance ministers' meeting on December 20, 2010. Adding your voice to an issue that is important to all Canadians will better enable government to make the best decisions.

With an expansion of personal savings, improvements in pension regulation and an agreement to expand the CPP, I am confident we will continue to see a retirement income system that enables people to retire with a sense of financial security. My hope is to bring the issues around retirement income into the forefront for Ontarians so that we think about our future retirement, build our savings and have a comfortable life after work.

INTRODUCTION

Several recent studies have identified trends that could result in many of tomorrow's seniors experiencing a decline in their standard of living in retirement. The Ontario government has launched a comprehensive plan to strengthen the retirement income system (RIS) for Ontarians. The plan consists of three key elements:

- modernizing Ontario's *Pension Benefits Act* (PBA) to enhance the reliability, security and affordability of employment-based defined benefit plans in Ontario;
- supporting a modest increase to the Canada Pension Plan (CPP) to ensure that Canadians have an improved pension in retirement; and
- working with other governments and pension stakeholders to develop new and innovative ways for Canadians to save for retirement.

Ontario's plan to strengthen the retirement income system is an essential element in the government's Open Ontario plan to create jobs and enhance the quality of life for all Ontarians.

Many details regarding these three elements are still under discussion. The objective of this paper is to seek the views of Ontarians and other Canadians on the proposals for a modest CPP expansion and for pension innovation in advance of the next round of discussions with the federal government, other provinces and territories.

STRENGTHENING THE RETIREMENT INCOME SYSTEM

After extensive consultations, the government recently introduced a second set of reforms to modernize and strengthen pensions in Ontario. The Securing Pension Benefits Now and for the Future Act, 2010 proposes changes to the PBA that would strengthen pension funding rules, clarify pension surplus rules and ensure a more sustainable Ontario Pension Benefits Guarantee Fund.

This bill builds on the first phase of reforms passed by the legislature on May 5, 2010 (the *Pension Benefits Amendment Act, 2010).*

In June 2010, Ontario proposed a two-pronged approach to RIS reform:

- a modest expansion of the CPP, fully funded and phased in; and
- pension innovation to expand the types of institutions that can offer pension plans and the range of working individuals who can participate, as well as to reduce the costs of the plans.

The CPP is secure, efficient and covers over 90 per cent of working Canadians, but it delivers a relatively modest pension. Tax-assisted retirement savings, such as pensions and RRSPs, are an integral part of Canada's retirement income system and are especially important to middle- and upper-middle income earners. However, recent evidence indicates that there are gaps in voluntary savings. Ontario's view is that progress can be made in closing these gaps through pension innovation.

Pension innovation, through regulatory and tax changes, together with a modest CPP expansion, would help Canadians achieve an affordable and secure retirement. A challenge will be to design and implement these two elements so as to minimize the potential burden on Ontario families and businesses. Ontario is seeking the perspectives of Ontarians and other Canadians on these important issues.

Guiding Principles for Reform

Ontario's approach to RIS reform will be guided by the following principles:

- *balanced* — seek compromise across competing views;
- *affordable* — costs are reasonable for individuals and businesses;
- *effective* — increase pension coverage and opportunities for retirement savings;
- *transparent* — provide opportunity for public input on clear and distinct options;
- *pan-Canadian* — national in scope while still permitting regional distinctions; and
- *evidence-based* — reforms should be based on sound evidence.

Financial Literacy

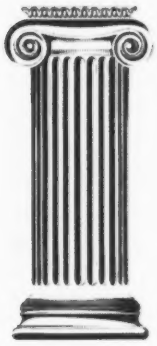
Basic financial literacy can play an important part in making individuals more comfortable with the many steps and decisions involved in planning and investing for retirement.

Ontario is implementing various provincial financial literacy initiatives to help Ontarians acquire this important life skill. The Ontario Securities Commission provides funding for the Investor Education Fund, which supports investor education and financial literacy initiatives in Ontario. The Ministry of Education is working on plans to integrate financial literacy into the Ontario school curriculum. Ontario is also awaiting the upcoming report of the federal Task Force on Financial Literacy, with the expectation that its findings and recommendations will help inform the development of any additional literacy initiatives.

AN OVERVIEW OF CANADA'S RETIREMENT INCOME SYSTEM

THE THREE PILLARS

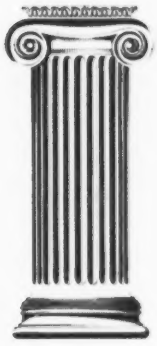
OAS/GIS



Pillar 1: Publicly Funded Income Security Programs for Seniors

Includes Old Age Security (OAS) and the Guaranteed Income Supplement (GIS). These are intended to provide an income floor for seniors. Currently, OAS and GIS provide a minimum income floor of about $14,160 to a single senior. Ontario's Guaranteed Annual Income System (GAINS) can provide low-income seniors with nearly $1,000 per year in addition to federal benefits.

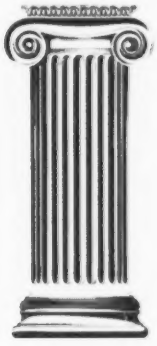
CPP/QPP



Pillar 2: Canada/Quebec Pension Plan

CPP or QPP (in Quebec). The CPP and QPP are mandatory pension programs for the employed and self-employed, and are intended to replace 25 per cent of career average pensionable earnings. The programs are funded by employer and employee contributions and investment earnings. The CPP is administered by the federal government.

REGISTERED PENSIONS & ACCOUNTS



Pillar 3: Tax-Assisted Voluntary Private Savings

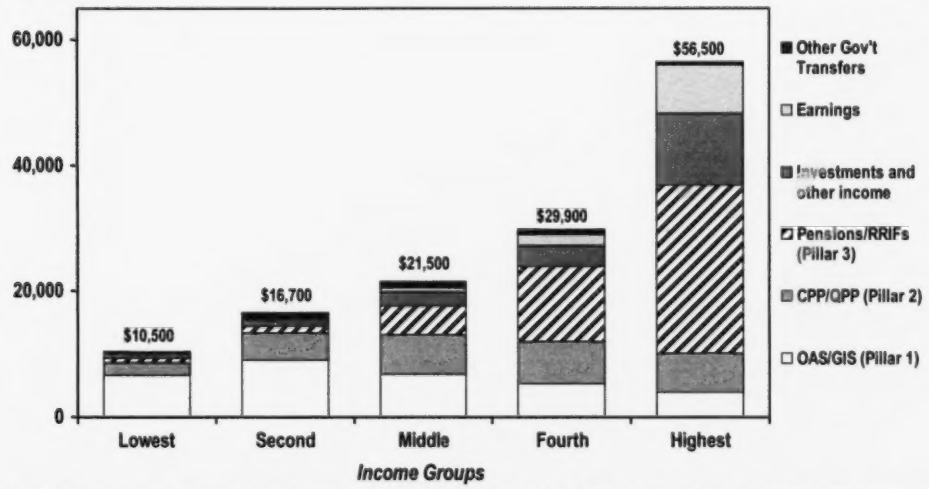
Private sources of tax-assisted retirement savings, including employment pension plans and RRSPs.

In addition to the three pillars of retirement-specific income, Canadians may rely on other assets, both financial and non-financial (such as a business or home), to help finance their retirement.

SOURCES OF INCOME IN RETIREMENT

Chart 1 illustrates the diverse sources of income for Canadians aged 65 and over. Those with lower incomes derive most of their income from OAS/GIS. For those with middle incomes, OAS and CPP together make up about 60 per cent of total retirement income. Those with higher incomes rely more on income from employment pensions, registered retirement income funds (RRIFs), and investments and other income in retirement. Earnings are also a significant source of income for those in the highest income ranges.

Income of Individuals Age 65 and Over, Canada, 2007 — **Chart 1**



Notes: Other government transfers include Employment Insurance benefits, child tax benefits, provincial tax credits, social assistance, etc. Income taxes and other deductions were deducted proportionately from each income source. "Income Groups" refers to quintiles.
Sources: Statistics Canada's Survey of Labour and Income Dynamics and Ontario Ministry of Finance.

KEY CHALLENGES FACING CANADA'S RETIREMENT INCOME SYSTEM

While the current retirement income system works well for most of today's seniors, research has shown that some middle- and high-income earners have gaps in their retirement savings. In a 2009 study, pension expert Bob Baldwin concluded that:

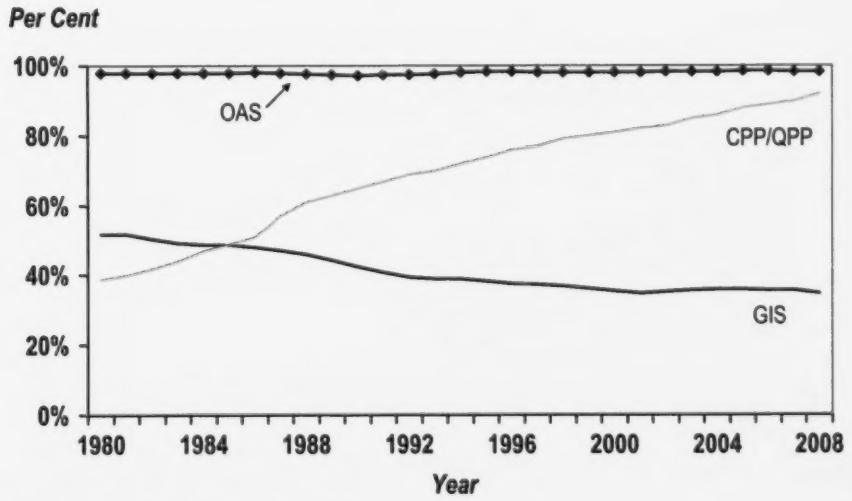
> The status quo is an option. However, it is an option that may leave a significant minority of people with moderate to high earnings facing a decline in their standard of living in retirement, and force many people to rely on sub-optimal pension and retirement savings institutions.

Two issues identified are the relatively small percentage of people with employment pension plans and low earnings replacement in retirement.

RETIREMENT COVERAGE COULD BE IMPROVED

Canada has one of the lowest rates of senior poverty among countries in the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). This is largely due to the fact that OAS and GIS, or Pillar 1, reach the vast majority of Canadian seniors and Pillar 2 (CPP and QPP) also has broad coverage, with more than 90 per cent of seniors receiving benefits.

Seniors Receiving CPP/QPP, OAS and GIS, 1980 to 2008 **Chart 2**

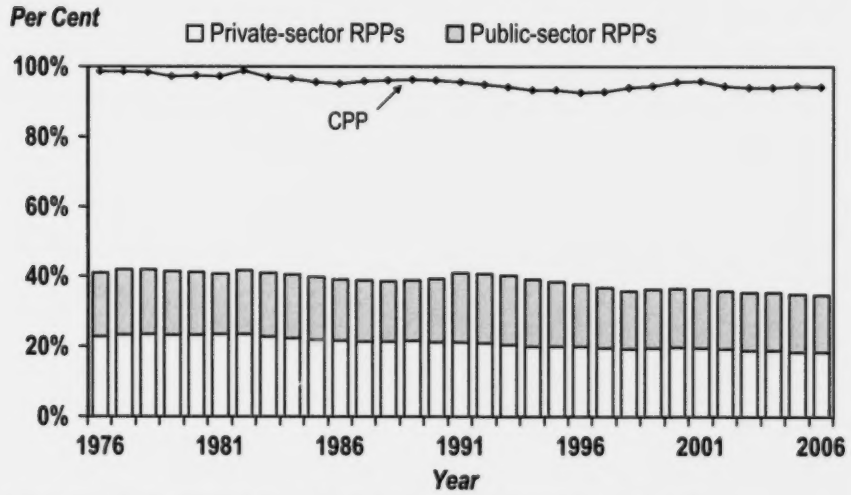


Note: Per cent of population age 65 and over.
Source: Human Resources and Skills Development Canada.

Coverage from Pillar 3 savings (employment pensions, RRSPs) is less extensive and can vary over an individual's working lifetime as a result of changing jobs or moving between employment and self-employment.

Employment pension plan coverage has gradually declined over the past 20 years. Currently, about 35 per cent of Canadian workers have employment pension plans. Private-sector workers represent about four-fifths of total Canadian employment. Less than one-quarter of private-sector workers have a pension plan, representing about 18 per cent of total Canadian employment. Public-sector workers represent about one-fifth of total Canadian employment. More than four-fifths of public-sector workers have a pension plan, representing about 17 per cent of Canadian employment.

Canada CPP, RPP Coverage **Chart 3**
Proportion of All Paid Workers, 1976 to 2006



Note: Per cent of paid employees contributing to the CPP and employment pension plans (RPPs).
Sources: Statistics Canada, Human Resources and Skills Development Canada and Régie des rentes du Québec.

AN ADEQUATE AND SECURE RETIREMENT INCOME

The long-term decline in employment pension plan coverage combined with the change in types of plan coverage, low levels of household savings, as well as increasing lifespans[1] are the main reasons for concern about income adequacy in retirement.

Income adequacy is the ability to maintain a comparable standard of living before and after retirement. This can be measured by means of a replacement rate, which refers to retirement income as a percentage of pre-retirement earnings.

***Discussion Question**: How much income do you think you will need in retirement to maintain your standard of living? What portion is this of your current income?*

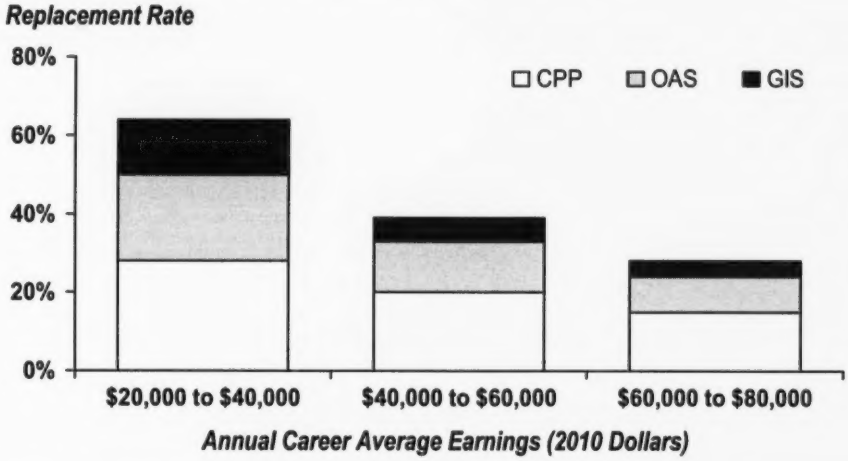
Do you belong to an employment pension plan? If so, is it a defined benefit or defined contribution plan?

Do you expect your future OAS and CPP benefits, together with your employment pension plan and/or private savings, will provide you with sufficient income in retirement?

[1] Statistics Canada, various publications.

Chart 4 shows the career average earnings replacement rate for selected income ranges resulting from public pension sources only, in the absence of private savings. Due to OAS, GIS and CPP benefits, individuals with low career earnings generally have a relatively high income replacement rate in retirement. Higher-income earners have much lower replacement rates. Therefore, they require Pillar 3 (i.e., private) savings to achieve an adequate level of income replacement in retirement.

CPP, OAS and GIS Replacement Rates by Annual Career Average Earnings in the Absence of Private Savings **Chart 4**



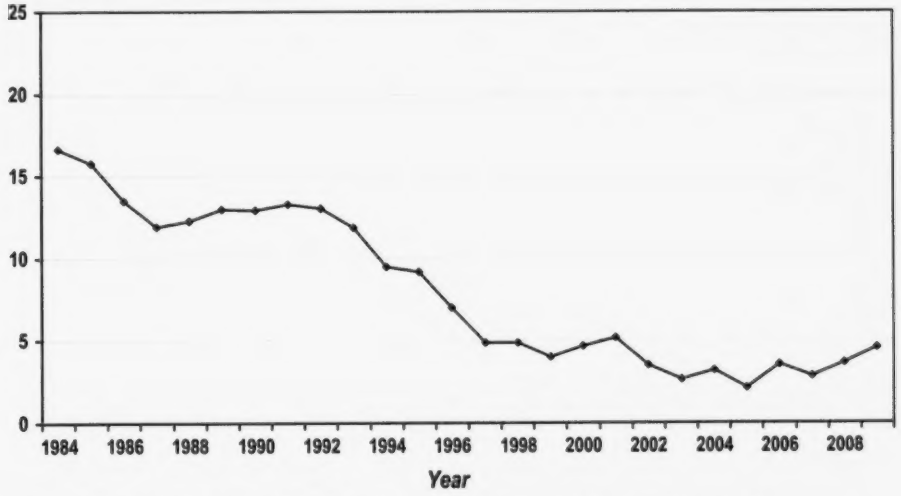
Notes: Replacement rate calculations exclude employment pensions or private savings. Income from these sources, such as pension income, RRSP or RRIF income, would reduce GIS benefits. CPP benefit calculations do not include the CPP child rearing or disability dropout provisions.
Sources: Statistics Canada's LifePaths Model and Ontario Ministry of Finance's lifetime earnings calculation.

PERSONAL SAVINGS RATES HAVE FALLEN

As can be seen in Chart 5, the proportion of personal disposable income flowing into savings[2] has generally been declining in Canada since the early 1980s. Despite trending slightly upward since 2007, it remains at historically low levels. While household net worth has been rising, this is largely due to the rising value of real estate.

Personal Savings Flows in Canada, 1984 to 2009 **Chart 5**

Per Cent of Disposable Income (%)



Note: Disposable income is personal income less personal direct taxes and other current transfers from persons to government.
Source: Statistics Canada.

Canadians are not taking full advantage of tax-assisted savings. In 2008, there was $540 billion in unused RRSP "contribution" room, which represented 87 per cent of the total RRSP room available. Recent analysis suggests that today's households are saving less than previous generations.[3]

[2] Personal savings are calculated in the System of National Accounts as the difference between the amount households receive as income and their expenditures on taxes and personal consumption. The savings data do not take into account changes in household wealth, such as financial assets, home equity and retirement savings.

[3] TD Bank Financial Group–Special Report, "Retirement Income Security Reform," June 10, 2010.

***Discussion Question**: Are you concerned about your ability to save?*

Do you make RRSP contributions? Do you utilize the RRSP room available to you?

What factors may prevent you from taking full advantage of your RRSP room?

GETTING A BETTER RETURN

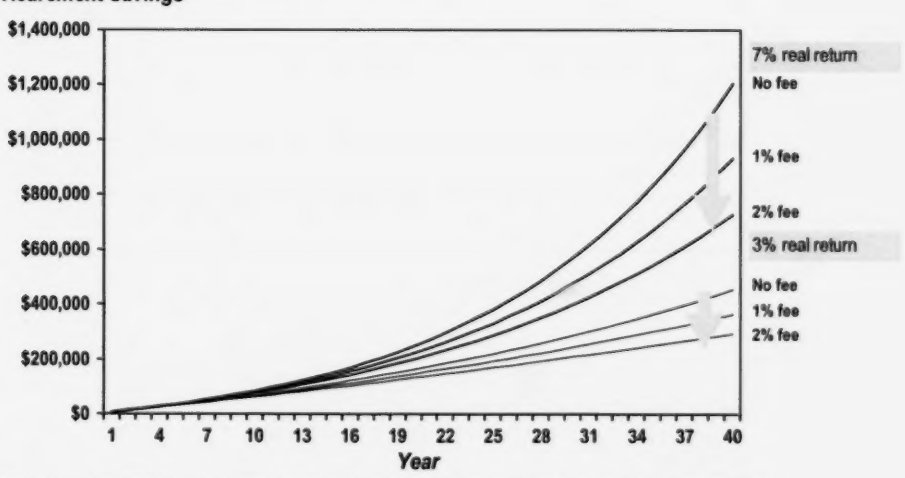
Individuals may not be getting the best returns on their savings if they are facing higher fees or lower investment returns.

While a range of investment fees are offered in the retail market, usually based on the type of investment product purchased, individual investors may have a hard time navigating through the choices.

In contrast, large group plans typically have lower service fees and their size better positions them to diversify investment risk, which improves their long-term investment returns.

Chart 6 illustrates the effect that management fees can have on retirement savings over time. Note that regardless of the real rate of return, investment fees of one or two per cent annually result in significantly reduced savings at retirement.

Hypothetical Impact of Fund Fees on Retirement Savings **Chart 6**



Note: Based on $6,000 annual contributions, 3% and 7% annual real return reinvested, over 40 years.
Source: Ontario Ministry of Finance.

***Discussion Question**: What can be done to help reduce fees charged on investment funds?*

PRIVATE SAVINGS' RISKS

Individual savings may not provide a predictable or adequate income in retirement. Risks to savings include longevity risk (i.e., having adequate savings to last through a retirement of both uncertain length and well-being), and inflation risk if income streams are not indexed. Also, the cost of annuities that provide a secure and constant source of income in retirement can fluctuate in unpredictable ways.

SECURING OUR FUTURE: AREAS FOR REFORM

PART I: EXPAND THE CANADA PENSION PLAN

When the CPP was first put in place, benefits were considered sufficient when taken in conjunction with OAS, GIS and personal tax-assisted savings.

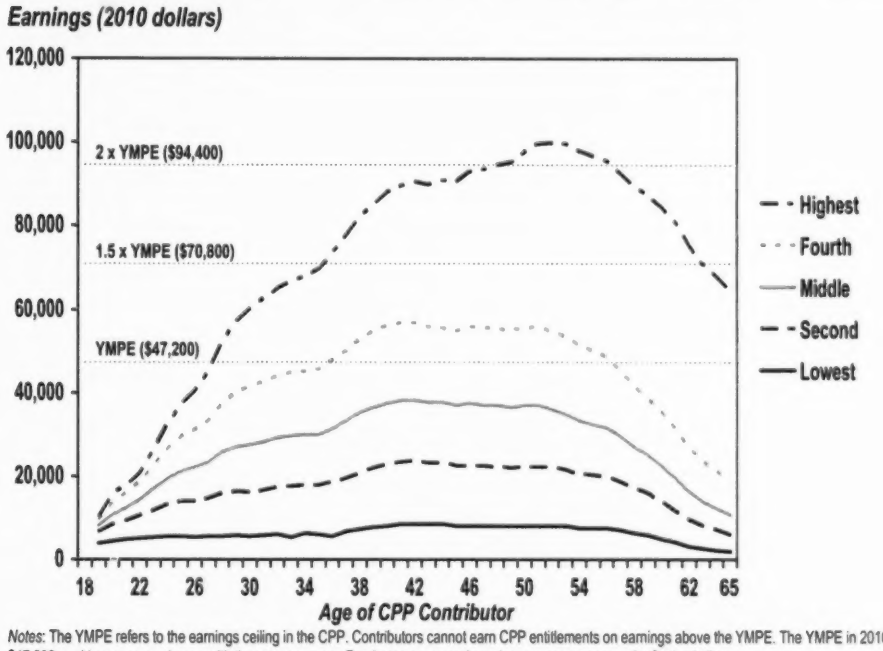
The CPP may no longer meet the earnings replacement needs of working individuals. CPP benefits are intended to replace 25 per cent of a contributor's career average annual pensionable earnings. The maximum CPP retirement benefit for new retirees in 2010 is $934.17 per month, or $11,210 per year.

However, most beneficiaries do not receive the maximum benefit. In 2008, only 12 per cent of newly retired male beneficiaries and only two per cent of newly retired females received the maximum pension. The average new CPP pension paid in January 2010 was $6,283 per year, or just 56 per cent of the maximum benefit.

The difference between the maximum benefit and what people actually receive is due in part to the fact that CPP benefits are based on career average pensionable earnings. Annual earnings can vary widely over a person's working life, particularly at the beginning and end of a career. Also, pensionable earnings are limited by the CPP earnings ceiling, meaning that workers are limited in their ability to increase CPP benefits in years of higher earnings.

Chart 7 shows that average earnings increase substantially with age. Many workers with earnings significantly above the average wage for most of their careers have a number of years with lower earnings. Since CPP benefits are based on average pensionable earnings over an entire career, and contributions are limited by the earnings ceiling, many contributors do not receive the maximum CPP benefit.

Average Earnings by Earnings Group, Canada, Ages 18 to 65 **Chart 7**



Notes: The YMPE refers to the earnings ceiling in the CPP. Contributors cannot earn CPP entitlements on earnings above the YMPE. The YMPE in 2010 is $47,200, and increases each year with the average wage. Earnings groups are based on career average and reflect quintiles.
Sources: Statistics Canada's LifePaths Model and Ontario Ministry of Finance's lifetime earnings calculation.

In June 2010, federal, provincial and territorial ministers of finance agreed to explore a "modest" expansion of the CPP. The CPP already provides relatively modest benefits, especially when compared with similar plans in other jurisdictions and employment pension plans.

Although differences exist between the programs,[4] the Social Security program in the United States has an earnings ceiling of $106,800 (about $109,000 Cdn), compared to the CPP's $47,200, and an average replacement rate of about 40 per cent. Likewise, under the Canadian federal *Income Tax Act*, defined benefit pension plans have an implicit earnings ceiling of $124,700.[5]

[4] The U.S. Social Security program is a pay-as-you-go plan, compared with the CPP's steady-state funding arrangement. Also, the United States has no program similar to Canada's OAS, or "Pillar 1" income.

[5] The federal *Income Tax Act* limits the maximum benefit in a defined benefit plan to two per cent of final average earnings to $2,494 per year of service (2010). Therefore, the maximum pension for someone with 35 years of service is $87,290, or 70 per cent of $124,700.

On June 10, 2010, Ontario Finance Minister Dwight Duncan wrote to his federal and provincial counterparts indicating his support for an enhanced CPP to strengthen retirement savings. On the same day, federal Finance Minister Flaherty also wrote, "In my consultations, I heard strong support for the CPP and the central role that it plays in our government supported retirement income system." Minister Flaherty continued, "I believe that we should consider a modest, phased-in and fully funded enhancement to defined benefits under the CPP in order to increase savings adequacy in the future."

The CPP is an Attractive Vehicle for Change

Canadians are saving less than they once did and many do not take full advantage of voluntary tax-assisted savings opportunities. A declining portion of the working population has access to employment pension plans. This means that many Canadians could experience a material decrease in their standard of living upon retirement unless changes are made.

The CPP provides a secure, fully indexed, defined benefit pension to virtually all working Canadians and is fully portable across Canada. The CPP does not carry the risk of default that is inherent in private plans due to bankruptcy or insolvency of the employer. CPP administrative costs, at 2.3 per cent of plan expenditures, are less than half those of most employment pension plans.[6]

Costs associated with RRSPs are also high compared to the CPP. Many RRSPs have fees of two per cent or more of assets per year, which can erode investment gains over time. This compares with the CPP's 0.6 per cent of assets per year. CPP costs include the cost of administering pensions, while RRSP costs do not.

The unique attributes of the CPP make its expansion an attractive option for bolstering retirement incomes. The Government of Ontario, along with the federal government and the other provinces and territories, have been exploring options for expanding the CPP.

Approaches to a CPP Enhancement

CPP retirement benefits are based on two main components: the replacement rate and the earnings ceiling. The CPP replacement rate is 25 per cent, meaning that CPP benefits replace 25 per cent of an individual's career average earnings, up to a limit. The limit, or annual earnings ceiling, is currently $47,200. Contributors cannot earn CPP entitlements on earnings above this ceiling. The earnings ceiling is called the Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE) and it increases each year with the average wage.

[6] Statistics Canada and the Office of the CPP Chief Actuary.

There are three main approaches to expanding the CPP.

1. **Increase the replacement rate:** Increasing the maximum replacement rate from the current 25 per cent to a higher rate, such as 35 per cent, would benefit all CPP contributors.

2. **Increase the earnings ceiling:** Currently, workers cannot earn CPP entitlements on earnings above $47,200. The earnings ceiling could be raised by, for example, 1.5 times to $70,800, or be doubled to $94,400.

   This approach would benefit contributors whose annual earnings are higher than the YMPE at least some of the time, including those who had relatively low earnings early in their careers but whose wages rose later in life.

   In 2007, 5.2 million workers, or 37 per cent of all workers, had earnings above the YMPE.[7] Of full-time workers aged 45 and over, the portion with earnings over the YMPE is nearly half.[8]

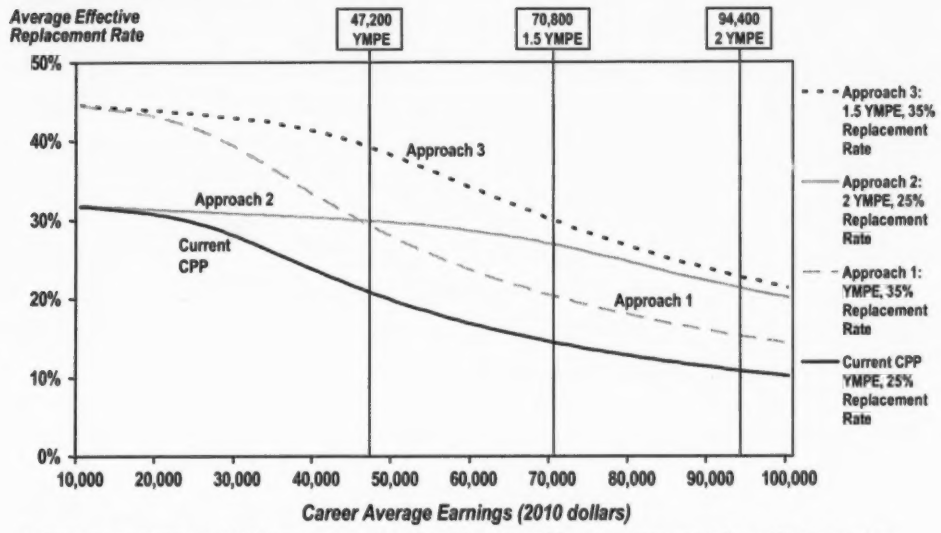
3. **Increase both the replacement rate and the earnings ceiling:** This approach would benefit all CPP contributors.

   It should be noted that 90 per cent of all CPP contributors have career average earnings of $64,200/year or less, while 50 per cent have career average earnings of $25,500/year or less, including periods of low or no earnings.[9]

Chart 8 illustrates the hypothetical effect of each approach on the CPP replacement rate at each level of career average earnings. Approach 1 would increase the current replacement rate for all contributors, but particularly for those with low- to middle-career average earnings. Approach 2 would increase the replacement rate most for those with middle- to high-career average earnings. Approach 3 would increase replacement rates for all earners, with middle earners benefiting from a proportionately higher increase.

[7] Office of the CPP Chief Actuary.
[8] Survey of Labour and Income Dynamics, 2007.
[9] Statistics Canada's LifePaths Model.

CPP Replacement Rate Versus Career Average Earnings: Three Approaches **Chart 8**



Note: Earnings above the YMPE are not insurable. Therefore, the CPP replacement rate falls as lifetime earnings increase. The CPP benefit calculation does not include the child-rearing or disability dropout provisions.
Sources: Statistics Canada's LifePaths Model and Ontario Ministry of Finance's lifetime earnings calculation.

Potential Effect on Individuals

Approach 1: Replacement Rate 35%; YMPE $47,200

A person with career average earnings equal to the YMPE, or $47,200 in 2010, would experience an eight percentage point increase in her effective earnings replacement rate, from about 21 per cent to about 29 per cent.

A person with career average earnings equal to 1.5 times the YMPE, or $70,800 in 2010, would experience a six percentage point increase in his effective earnings replacement rate, from about 14 per cent to about 20 per cent.

A person with career average earnings equal to twice the YMPE, or $94,400 in 2010, would experience a four percentage point increase in her effective earnings replacement rate, from about 11 per cent to about 15 per cent.

Approach 2: Replacement Rate 25%; YMPE $94,400

A person with career average earnings equal to the YMPE, or $47,200 in 2010, would experience a nine percentage point increase in his effective earnings replacement rate, from about 21 per cent to about 30 per cent.

A person with career average earnings equal to 1.5 times the YMPE, or $70,800 in 2010, would experience a 13 percentage point increase in her effective earnings replacement rate, from about 14 per cent to about 27 per cent.

A person with career average earnings equal to twice the YMPE, or $94,400 in 2010, would experience a 10 percentage point increase in his effective earnings replacement rate, from about 11 per cent to about 21 per cent.

Approach 3: Replacement Rate 35%; YMPE $70,800

A person with career average earnings equal to the YMPE, or $47,200 in 2010, would experience an 18 percentage point increase in her effective earnings replacement rate, from about 21 per cent to about 39 per cent.

A person with career average earnings equal to 1.5 times the YMPE, or $70,800 in 2010, would experience a 16 percentage point increase in his effective earnings replacement rate, from about 14 per cent to about 30 per cent.

A person with career average earnings equal to twice the YMPE, or $94,400 in 2010, would experience a 12 percentage point increase in her effective earnings replacement rate, from about 11 per cent to about 23 per cent.

Discussion Question: *Do you favour a modest expansion of the CPP? If so, do you prefer an increase to the replacement rate, an increase of the earnings ceiling, or both?*

What do you believe is an appropriate replacement rate for the CPP? What is an appropriate earnings ceiling?

IMPLEMENTATION ISSUES

Contribution Rate

The extent of a contribution rate increase required to fund the new benefits would depend on the level of benefit improvement. While an increase in the retirement benefit over time is an objective, it must be done without placing undue hardship on employees and employers.

Discussion Question: *What do you believe is a reasonable increase in CPP contributions to secure enhanced benefits?*

Phasing In of Contribution Rate Change

To help transition to the new system, the contribution rate increase could be phased in, such as over a five-year period. Between 1997 and 2003, CPP contribution rate increases were phased in over several years as part of larger reforms that ensured the long-term sustainability of the plan.

Phasing in the rate increase would give employees and employers time to adjust to the increased contributions.

Implementation Period

Any expansion of CPP benefits would be fully implemented over a 40-year period.

The CPP retirement benefit replaces 25 per cent of career average earnings to a maximum, which accumulate at a rate of 0.625 per cent per year for 40 years (i.e., 25 per cent/ 40 years). Therefore, the full increase in the CPP benefit would occur 40 years after the date of implementation.

CPP Asset Management

CPP assets are managed by an arm's-length Crown corporation, the Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB). As of June 30, 2010, the CPPIB had asset holdings of $129.7 billion.

Expansion of the CPP would result in a significant increase in these assets, which may be a challenge to manage. Alternative management models or approaches could mitigate the possible risks associated with such a large concentration of assets in the hands of a single investment management organization, such as allowing some choice in how or where contribution increases could be invested.

> ***Discussion Question:*** *Do you believe a single fund for an expanded CPP is appropriate? Should there be more than one fund? If so, should they be managed by the public or private sectors, or both?*

Potential CPP Contribution Rate Volatility

A fully funded CPP could have a more volatile contribution rate than exists under the current funding arrangement. Any deficit in a fully funded plan arising from a financial market downturn would have to be amortized, or paid for, over a period of, for example, 15 years or longer. Amortization of a deficit would thus require an interim increase in the CPP contribution rate over the chosen period.

Effect on Employment Pension Plans

Many employment pension plans take into account CPP benefits when calculating member benefits. An increase in CPP benefits would have to be considered by these plans.

Effect on Other Retirement Savings

Higher CPP benefits may induce employers to reduce future employment pension benefits, or individuals to reduce other savings, such as RRSP contributions.

> ***Discussion Question:*** *Do you think you would accumulate less private savings for retirement if the CPP was expanded? If so, would you prefer to save through higher CPP contributions or your own investment choices?*
>
> *What are your views about the implementation issues raised in this paper?*

PART II: PENSION INNOVATION

Strengthening Pillar 3 savings is a key element of enhancing Canada's retirement income system. Three approaches are set out below for consideration:

- new types of pension or retirement savings plan arrangements;
- changing the treatment of group RRSPs; and
- potential for establishing single-employer target benefit plans.

New Types of Pension or Retirement Savings Plan Arrangements

As outlined in the introduction and overview sections of this paper, there has been growing concern about the sufficiency of voluntary retirement savings in Canada (low private-sector pension coverage, significant unused RRSP "contribution" room, and low rates of household savings). It is also increasingly recognized that there are some important limitations (such as availability and cost) in the structure of voluntary retirement savings. Various ideas have been proposed to make it both easier and less costly to save for retirement. Most would involve changes to the federal *Income Tax Act* (ITA) and pension regulations.

For example, a central proposal under discussion by governments is eliminating the current federal ITA requirement that only allows for pension plans in an employer-employee relationship. Eliminating this employment relationship requirement could make pension-type arrangements available to millions of Canadians who do not currently have pension coverage, especially to employers and employees of small and medium-sized businesses, and the self-employed.

The basic idea is to allow financial institutions to establish and administer defined contribution plans with participation from multiple employers to increase the potential for economies of scale and lower costs to members. If these types of plans reduce the administrative and fiduciary responsibilities of employers, more employers might be induced to offer their employees coverage. Making such plans accessible to the self-employed would provide coverage to these Canadians who currently lack access to pension plans.

The basic features generally proposed for such plans include:

- defined contribution plans — contributions are fixed and members' benefits depend on the investment return on contributions;
- plans could be open to multiple employers, employees without a contributing employer, and the self-employed;
- assets could be pooled, but individuals would have their own accounts and their assets could be transferred to another plan; and
- plans could be portable nationally to aid labour-market mobility.

There are important decisions to be made around possible plan models, and these will influence design options, including governance, regulatory and supervisory systems.

If financial institutions are allowed to sponsor and administer such plans, this could transfer much of the administrative and compliance burden from employers. However, traditional pension plans are legally required to operate solely in the best interests of plan members. If for-profit financial institutions are allowed to sponsor and administer these plans, safeguards would be necessary to ensure that the best interests of plan members are addressed.

> ***Discussion Question:*** *What measures do you think could be taken to help ensure that plans are operated in the interests of pension plan members?*
>
> *What measures might be required to adapt such plans for the circumstances of self-employed members?*

If sufficient scale economies are achieved, group plans can generally produce lower costs and fees. However, the extent to which possible new arrangements might deliver lower fees depends on a number of factors. The degree of competition among service providers — whether too much or too little — will influence fees. For example, strong competition can drive efficiencies, but can also raise costs through increased marketing and add-on of new features. Options that increase choice and/or flexibility for both employers and employees could increase plan administrative and investment costs.

> ***Discussion Question:*** *Are there any measures that could help ensure that cost efficiencies are achieved and that members benefit from lower fees?*

It has been suggested that there should be automatic enrolment in a plan but with the ability to opt out. In the economics literature, this is called a "nudge" and studies have shown that this dramatically increases participation rates.

> ***Discussion Question:*** *Should members be able to voluntarily opt in or be enrolled automatically and have the ability to opt out?*

In traditional pension plans, contributions are locked in before retirement to help ensure that the promised pension benefit is realized and individuals do not outlive their savings. Experience with Group RRSPs and simplified pension plans suggests that employers prefer their contributions to be locked in while individuals prefer having the flexibility to withdraw contributions before retirement. Flexibility increases the risk of inadequate retirement savings and also imposes a cost on the plan, since administrators must manage for this contingency.

> ***Discussion Question:*** *Should all contributions be locked in until retirement age?*

Changing the Treatment of Group RRSPs

The section above outlined a proposal for strengthening Pillar 3 savings by making employment pension plans more accessible and workable for diverse parties — employers, employees and the self-employed. In the meantime, some stakeholders have pressed for discussion of an issue that has emerged as a result of the existing environment for workplace pensions: the rapid growth of Group RRSPs. Group RRSPs have become a popular alternative to RPPs, but their treatment for contributions, premiums and payroll taxes is the same as for individual RRSPs, which differs from that of RPPs.

Some stakeholders have suggested that contributions to Group RRSPs should be treated the same as contributions to RPPs, i.e., they should not be included in earnings. The discussion about changing the treatment of Group RRSPs should address whether this flexibility would help achieve the objective of increasing savings for retirement.

Group RRSPs are likely to continue to play an important role in Pillar 3 savings, but if pension innovation is successful in creating viable alternatives to registered employer-sponsored pensions, employer interest in them may decline.

Potential for Establishing Single-Employer Target Benefit Plans

To help address the issue of declining single-employer pension plan coverage, Harry Arthurs, in his report on behalf of the Ontario Expert Commission on Pensions (OECP), proposed that a sponsor of a single-employer pension plan could enter into an agreement with a union, or comparable organization representing plan members, to establish a jointly governed target benefit pension plan (JGTBPP).

Target benefit plans are plans that aim to provide a "defined benefit" but are funded through fixed employer contributions. If the fixed contributions are not sufficient to provide the target benefits, accrued benefits can be reduced.

Ontario recently committed to explore with interested stakeholders (including Finance Canada, pension officials in other jurisdictions, and the Canadian Institute of Actuaries) the feasibility, design and implementation of jointly governed, single-employer "target benefit plans" for employees who are represented by unions or "union-like organizations."

Arthurs stressed that such plans should:

a) have an appropriate governance structure in which member and retiree representatives make up at least half of the governing body;

b) be funded on a similar basis as many multi-employer and jointly sponsored plans (note: these rules are currently under review as part of the second phase of pension reform); and

c) be required to provide disclosure materials to plan members and retirees that clearly explain the nature of target benefits and the risks related to potential benefit reductions.

Other than the current requirement for solvency funding, nothing in the existing *Pension Benefits Act* rules would preclude the creation of a JGTBPP consistent with the OECP's recommendations. There are, however, tax treatment issues that require consideration before this model is advanced. Under the federal ITA, employer contributions to a *multi-employer target benefit plan* are treated the same way as contributions to a defined contribution plan. However, contributions to *a single-employer target benefit plan* would likely

be treated as a defined benefit plan contribution. The application of pension adjustments (PAs) based on the federal ITA rules for defined benefit plans would mean less RRSP contribution room available to JGTBPP plan members than if a DC plan treatment were applied. This could be a serious disadvantage to plan members if targeted benefits are reduced and they have had limited opportunity to build individual tax-assisted savings via an RRSP.

Some stakeholders have suggested that the single-employer target benefit model should be available to organizations that do not have unions or union-like organizations, and that the employer should be allowed to administer the plan, without a joint employer-employee governance structure. In this type of arrangement, where employees would have minimal or no direct representation, issues around designing adequate governance structures and ensuring transparency for employees and retirees become even more critical.

FEEDBACK

We would appreciate receiving your feedback on a possible modest CPP expansion and on pension innovation no later than November 29, 2010. Please submit comments to Pension.Feedback@ontario.ca, or send written comments to:

Ministry of Finance
Retirement Income Security Submission
c/o Communications & Corporate Affairs Branch
3rd Floor, Frost Building North
95 Grosvenor Street
Toronto, ON
M7A 1Z1

GLOSSARY

Accrued/Earned Pension (Accrued/Earned Benefits): Amount of pension (or pension benefits) credited to a plan according to an individual's service, earnings, etc., up to a given date.

Administrator: The person or persons responsible for managing the pension plan and the pension fund. In most cases, the employer is the plan administrator (although the employer may hire a third party to administer the plan on its behalf), but the plan administrator can also be a board of trustees, pension committee, insurance company or some other body established by law.

Canada/Quebec Pension Plan (C/QPP): Mandatory, publicly administered, defined benefit pension plans that provide a basic level of earnings replacement for all Canadian workers. The CPP applies to workers in all provinces and territories other than Quebec, while the QPP applies for Quebec workers. The CPP and QPP are funded by employer and employee contributions and investment earnings.

Capital Accumulation Plan (CAP): A capital accumulation plan is a tax-assisted investment or savings plan that permits plan members to make investment choices from options offered within the plan. Examples of CAPs include Defined Contribution Pension Plans, Deferred Profit Sharing Plans, Group Registered Retirement Savings Plans and Group Tax-Free Savings Accounts.

Career Average Earnings (Ontario Ministry of Finance): Sum of earnings from age 18 to 65 (converted to 2010 dollars using the Consumer Price Index) divided by 47 years.

CPP Benefit Calculation: The ratio of a worker's earnings to the YMPE is averaged for each year after the worker turns 18 until age 65. This time span is called the contributory period. (The contributory period is reduced for years of low or no earnings associated with child rearing specifically, and for up to seven other years for any reason.) The resulting fraction (or the value 1) is multiplied by the YMPE average for the year of retirement and the four previous years. The result is called the adjusted average pensionable earnings (AAPE). The annual retirement pension is 25 per cent of the AAPE. Thereafter, the pension increases annually with the Consumer Price Index. (Pesando, J.E. and Rey Jr. S.A., Public and Private Pensions in Canada: An Economic Analysis, Ontario Economic Council, University of Toronto Press, 1977.)

Defined Benefit (DB) Plan: A pension plan that provides its members with a predetermined pension on retirement, usually based on a flat dollar benefit per year of service or a percentage of salary/earnings and length of service.

Defined Contribution (DC) Plan: A pension plan in which contributions are predetermined, but the level of pension is unspecified. At retirement, the cash value of the pension is converted to an annuity to pay the pensioner a lifetime income.

Employment Pension Plan: See Registered Pension Plan (RPP)

Full Funding Provision: A means of financing a pension plan under which, for a given level of investment income, current contributions are sufficient to pay for benefit entitlements as they are earned. A fully funded plan has assets that are equal to its liabilities at a given point in time.

Guaranteed Income Supplement (GIS): A federal income support program that provides money in addition to OAS to low-income seniors.

Life Annuity: In the pension context, periodic payments (usually monthly) provided by the terms of a contract that will be paid for the lifetime of a person (the annuitant), or the person and his or her designated beneficiary. Annuities are normally purchased from insurance companies.

Locking In: A legislative requirement that vested pension benefits be used only for the purpose of providing a retirement income.

Multi-Employer Pension Plan (MEPP): MEPPs are pension plans covering workers employed by a number of employers, usually in the same economic sector. They are customarily funded by fixed contributions, often set in collective agreements; if contributions are insufficient to pay for the benefits provided, in most MEPPs, the benefits may have to be reduced. MEPPs are generally administered by boards of trustees, at least 50 per cent of whom must represent the active members of the plan.

Old Age Security (OAS): A monthly benefit available to most Canadians 65 years of age or older who meet the Canadian legal status and residence requirements, funded from federal government revenues. The maximum annual benefit is currently $6,259.

Pension: Generally, periodic payments that provide a regular retirement income for the lifetime of a person who is entitled to benefits under the terms of a pension plan.

Pension Benefits Act (PBA): The Ontario legislation that establishes minimum standards for registered pension plans.

Pensionable Earnings (CPP): The amount of earnings subject to CPP contributions each year. Pensionable earnings are equal to the difference between each year's YMPE and the YBE.

Registered Pension Plans (RPP): Employment pension plans that are established in accordance with the federal tax law and the applicable federal or provincial pension legislation, which sets the minimum standards for these plans.

Registered Retirement Income Fund (RRIF): Personal retirement income funds offered by financial institutions. RRIFs are used to provide an ongoing minimum flow of income and are subject to minimum annual income payment limits. RRIFs are governed by the federal *Income Tax Act*. In Ontario, money cannot be transferred from a registered pension plan to a regular unlocked RRIF.

Registered Retirement Savings Plans (RRSPs): Tax-assisted savings plans that are designed to encourage Canadians to accumulate additional savings for retirement. Contributions and investment earnings are tax exempt.

Replacement Rate (CPP): The proportion of earnings (to a maximum equal to each year's YMPE) that are received as a CPP retirement pension, averaged over the working life of a CPP contributor. The current CPP replacement rate is 25 per cent.

Year's Basic Exemption (YBE) (CPP): The YBE is the first $3,500 of earnings that are not subject to CPP contributions. The YBE has been frozen at $3,500 since 1998.

Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE) (CPP): The maximum earnings for which contributions can be made to the C/QPP during the year. Also referred to as the "earnings limit" or "earnings ceiling." The YMPE for 2010 is $47,200.

WHAT'S YOUR PLAN TO SAVE FOR YOUR RETIREMENT?

Assurer l'avenir de notre retraite

Consultation des Ontariens et Ontariennes sur le système de revenu de retraite du Canada

Ministère des Finances

Ontario

Assurer l'avenir de notre retraite :

Consultation des Ontariens et Ontariennes
sur le système de revenu de retraite du Canada

Pour obtenir une version électronique du présent document, consultez notre site Web à http://www.fin.gov.on.ca/fr/consultations/pension/ris.html

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010
ISBN 978-1-4435-4867-0 (Imprimé)
ISBN 978-1-4435-4870-0 (HTML)
ISBN 978-1-4435-4871-7 (PDF)

This document is available in English under the title:
Securing Our Retirement Future: Consulting with Ontarians on Canada's Retirement Income System

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE iii

INTRODUCTION 1

Renforcer le système de revenu de retraite 1

APERÇU DU SYSTÈME DE REVENU DE RETRAITE DU CANADA 3

Les trois piliers 3

Sources de revenu au moment de la retraite 4

DÉFIS-CLÉS AUXQUELS FAIT FACE LE SYSTÈME DE REVENU DE RETRAITE DU CANADA 5

La protection offerte à la retraite pourrait être bonifiée 5

Un revenu de retraite suffisant et stable 7

Chute des taux d'épargne personnelle 9

Obtention d'un meilleur rendement 10

Risques associés à l'épargne privée 11

ASSURER NOTRE AVENIR : ÉLÉMENTS VISÉS PAR LA RÉFORME 12

Partie I : Élargissement du Régime de pensions du Canada 12

Partie II : Innovations en matière de régimes de retraite 19

COMMENTAIRES 23

GLOSSAIRE 24

PRÉFACE

« Comment vais-je financer ma retraite? »

Un nombre croissant d'Ontariennes et d'Ontariens se posent cette question. La planification de la retraite a toujours été un poids sur le budget familial, mais le ralentissement économique des deux dernières années en a modifié l'enjeu et nous a tous touchés, de ma ville natale de Windsor jusqu'à Toronto et Thunder Bay et dans l'ensemble du pays. Les Ontariennes et les Ontariens ont perdu des milliers de dollars dans leurs régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), et les régimes de retraite ont connu des pertes de plus de 10 % — même ceux qui avaient un portefeuille de placements diversifiés. Les pertes d'emplois et l'incertitude économique voulaient également dire que les familles avaient désormais moins d'argent à épargner.

Le gouvernement ne peut pas remplacer les pertes liées aux placements ni garantir les rendements futurs. Ce que peut et doit faire le gouvernement est de faciliter l'épargne et la planification de la retraite, et de les rendre plus abordables et plus sûrs. Ces mesures, si elles sont prises maintenant, sauront aider les Ontariennes et les Ontariens tant à titre de contribuables qu'à titre de futurs retraités.

On dit souvent que le système de retraite du Canada est composé de trois piliers dont l'épargne personnelle constitue le troisième. Le premier pilier est celui de la Sécurité de la vieillesse (SV) que presque tous les Canadiens reçoivent lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans. Le Supplément de revenu garanti (SRG) est un montant supplémentaire que peuvent recevoir les personnes âgées à faible revenu. Les deux régimes de retraite sont administrés par le gouvernement fédéral.

Le deuxième pilier est le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime des rentes du Québec (RRQ), des prestations mensuelles versées à ceux qui ont cotisé à ces régimes au cours de leur vie professionnelle. Lorsqu'ils s'ajoutent à la SV et au SRG, le RPC et le RRQ aident à assurer un niveau de vie de base au moment de la retraite.

Le Canada a déjà l'un des meilleurs systèmes de revenu de retraite au monde. Notre système diversifié offre plusieurs outils d'épargne. Nous pouvons nous enorgueillir du fait que le degré de pauvreté des personnes âgées a diminué considérablement au cours des dernières décennies et qu'il est maintenant l'un des plus bas au monde.

Nous avons cependant encore beaucoup à faire. Nous sommes désormais de moins en moins nombreux à bénéficier d'un régime de retraite de notre employeur. Notre taux d'épargne est à la baisse. Nombre d'entre nous payons des frais de placement qui semblent trop élevés. Il est de plus en plus évident que nous sommes nombreux à ne pas épargner suffisamment pour pouvoir maintenir notre niveau de vie lorsque nous atteindrons l'âge de la retraite. En outre, au-delà des statistiques, un grand nombre d'Ontariennes et d'Ontariens manquent de confiance à l'égard de l'avenir financier que leur réserve la retraite.

Même si notre système est solide, nous pouvons faire certaines choses pour le renforcer. L'Ontario prône une approche en trois volets pour créer un système de revenu de retraite qui soit un modèle à l'échelle mondiale.

Nous devons d'abord mettre à jour nos propres lois sur les régimes de retraite d'employeurs. Ces règles ont été négligées depuis plus de deux décennies, malgré des changements importants liés à l'économie et au marché du travail. S'appuyant sur l'avis de la Commission d'experts en régimes de retraite, notre

gouvernement s'apprête à moderniser et à renforcer la législation sur les régimes de retraite. Un important projet de loi de réforme a été adopté et un autre a été récemment présenté.

Deuxièmement, nous devons renforcer le RPC par une hausse modeste des prestations. Le RPC est sûr, efficient, transférable et durable, mais il subit de plus en plus de pressions tandis que la population vieillit. En Ontario, au cours des 20 prochaines années, le nombre de personnes de plus de 65 ans aura presque doublé. Une légère bonification du RPC dès maintenant serait très avantageuse pour ces travailleurs et travailleuses lorsqu'ils prendront leur retraite. Je suis d'avis qu'une telle amélioration est abordable si les taux de cotisation augmentent graduellement, compte tenu notamment de l'allègement fiscal annuel de huit milliards de dollars que l'Ontario accordera aux entreprises en passant à la TVH dans le cadre de son programme de fiscalité.

En troisième lieu, il nous faut innover davantage en matière de régimes de retraite. Je suis d'avis que nous pouvons apporter des changements réglementaires en faisant appel à l'expertise du secteur privé du Canada, reconnue à l'échelle mondiale, pour nous fournir des options de retraite plus efficaces et à des coûts moins élevés. Les règles actuelles en matière d'impôts et de régimes de retraite prévoient que les régimes de retraite ne peuvent être offerts que dans le cadre d'une relation employé-employeur. Ceci a pour effet de limiter les options disponibles aux travailleurs autonomes et à ceux qui travaillent pour une petite entreprise. En modifiant ces lois, nous pouvons accroître le nombre d'établissements qui peuvent mettre en place des régimes de retraite et de ceux qui peuvent en bénéficier. L'existence d'importants capitaux mis en commun pourrait permettre de réduire les coûts et d'augmenter le rendement de l'investissement.

Il reste encore beaucoup de décisions à prendre quant à la manière d'aborder chacune de ces mesures. Quel type de hausse « modeste » du RPC fonctionne le mieux? Comment pouvons-nous utiliser le mieux des mesures novatrices en matière de régimes de retraite afin de fournir des options d'épargne plus efficaces et abordables? Comment devrions-nous utiliser ces outils pour rendre la planification de la retraite plus aisée, abordable et sûre?

Le document de consultation ci-joint explique de façon détaillée les enjeux et les options qui sont liées à ces réformes. Ce sont là d'importantes décisions à prendre, qui nous touchent tous, et c'est pourquoi vos commentaires et suggestions sont très importants. Nous espérons recevoir vos commentaires avant la prochaine assemblée des ministres des Finances du 20 décembre 2010. En ajoutant votre voix à celles d'autres Canadiens sur cette question qui les touche tous, vous aiderez le gouvernement à prendre les meilleures décisions.

Avec l'expansion de l'épargne personnelle, les améliorations apportées au régime de retraite et une entente visant à accroître la protection offerte par le RPC, j'ai confiance que nous continuerons d'avoir un système de revenu de retraite qui nous permettra d'aborder la avec un sentiment de sécurité financière. J'espère que nous pourrons faire des enjeux du revenu de la retraite une priorité pour les Ontariennes et les Ontariens afin que nous puissions planifier la retraite à venir, accroître nos épargnes et jouir d'une vie confortable au moment de la retraite.

INTRODUCTION

Plusieurs études récentes ont fait état de tendances qui pourraient éventuellement provoquer une baisse de niveau de vie à la retraite pour un grand nombre des personnes âgées. Le gouvernement de l'Ontario a mis en œuvre un plan détaillé visant à renforcer le système de revenu de retraite pour la population de l'Ontario. Ce plan comprend trois éléments-clés :

- Moderniser la *Loi sur les régimes de retraite* (*LRR*) de l'Ontario afin d'améliorer la fiabilité, la sécurité et l'abordabilité des régimes à prestations déterminées en Ontario;
- Soutenir une hausse modeste du Régime de pensions du Canada (RPC) pour veiller à ce que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes aient une meilleure pension au moment de la retraite;
- Collaborer avec les autres gouvernements et les autres parties intéressées afin de trouver des moyens nouveaux et novateurs permettant aux Canadiennes et aux Canadiens d'épargner en vue de leur retraite.

Le plan de l'Ontario visant à renforcer le système de revenu de retraite est un élément fondamental du plan gouvernemental Ontario ouvert sur le monde, qui a pour but de créer des emplois et d'améliorer la qualité de vie de toute la population ontarienne.

Nombre de détails portant sur ces trois éléments font encore l'objet de discussions. Le présent document vise à recueillir, avant le prochain cycle de discussions avec le gouvernement fédéral et les autres provinces et territoires, les opinions des Ontariennes et des Ontariens, ainsi que des autres Canadiennes et Canadiens, sur les propositions d'une expansion modeste du RPC et sur les innovations en matière de régimes de pension.

RENFORCER LE SYSTÈME DE REVENU DE RETRAITE

Au terme de consultations prolongées, le gouvernement a récemment présenté un deuxième ensemble de réformes visant à moderniser et à renforcer les régimes de retraite en Ontario. La *Loi de 2010 sur la pérennité des prestations de retraite* propose des modifications à la *LRR* qui renforceraient les règles de financement des régimes de retraite, clarifieraient les règles régissant l'excédent des régimes de retraite et assureraient la durabilité du Fonds de garantie des prestations de retraite de l'Ontario.

Ce projet de loi repose sur la première étape des réformes adoptées par l'Assemblée législative le 5 mai 2010 (*Loi de 2010 modifiant la Loi sur les régimes de retraite).*

En juin 2010, l'Ontario a proposé une approche à deux branches par rapport à la réforme du système de revenu de retraite :

- Une expansion modeste, graduelle et entièrement financée du RPC;
- Des innovations en matière de régimes de retraite visant à accroître les types d'institutions pouvant offrir des régimes de retraite et les catégories de travailleurs qui peuvent y participer, et visant également à réduire les coûts de ces régimes.

Le RPC est un régime sûr et efficace qui protège plus de 90 % des travailleurs canadiens, mais il constitue un régime de retraite plutôt modeste. Les régimes privés d'épargne-retraite, tels les régimes de retraite et les REER, font partie intégrante du système de revenu de retraite canadien et sont particulièrement importants pour les salariés et salariées à revenu moyen et moyen-supérieur. Toutefois, des données récentes révèlent des lacunes en matière d'épargne volontaire. L'Ontario est d'avis que des progrès peuvent être réalisés pour combler les lacunes au moyen d'innovations en matière de régimes de retraite.

Les innovations en matière de régimes de retraite, au moyen de modifications réglementaires et fiscales, ainsi que d'une expansion modeste du RPC, aideraient les Canadiennes et les Canadiens à jouir d'une retraite abordable et sûre. L'un des défis consistera à concevoir et à mettre en œuvre ces deux éléments et d'en réduire au minimum le fardeau pour les familles et les entreprises de l'Ontario. L'Ontario veut connaître l'opinion des Ontariennes et Ontariens, et des autres Canadiennes et Canadiens, sur ces enjeux importants.

Principes directeurs de la réforme

Pour examiner la réforme du système de revenu de retraite, le gouvernement de l'Ontario s'appuiera sur les principes suivants. La réforme doit être :

- *équilibrée* – elle doit rechercher un compromis en cas de points de vue divergents;
- *abordable* – les coûts doivent être raisonnables pour les particuliers et les entreprises;
- *efficace* – elle doit accroître la protection en matière de retraite et les possibilités d'épargne pour la retraite;
- *transparente* – elle doit donner au public l'occasion de se prononcer sur des options claires et distinctes;
- *pancanadienne* – elle doit de portée nationale tout en permettant des différences régionales;
- *fondée sur des preuves* – elle doit reposer sur des preuves solides.

Littératie financière

Une éducation financière de base peut jouer un rôle important dans la familiarisation des gens par rapport aux nombreuses mesures et les décisions à prendre dans la planification et l'investissement pour la retraite.

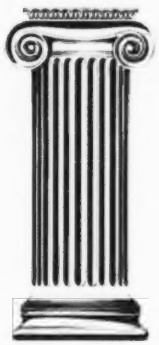
L'Ontario met en œuvre diverses initiatives provinciales de littératie financière pour aider les Ontariennes et les Ontariens à acquérir cette compétence essentielle. La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario finance le Fonds pour l'éducation des investisseurs, qui soutient des initiatives d'éducation des investisseurs et de littératie financière en Ontario. Le ministère de l'Éducation travaille sur des plans visant à intégrer la littératie financière aux programmes scolaires de l'Ontario. L'Ontario est également en attente du prochain rapport du Groupe de travail fédéral sur la littératie financière, avec l'espoir que ses conclusions et recommandations aideront à l'élaboration de nouvelles initiatives de littératie.

APERÇU DU SYSTÈME DE REVENU DE RETRAITE DU CANADA

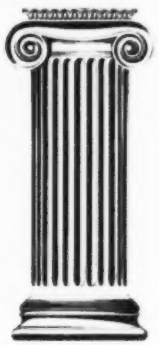
LES TROIS PILIERS

SV/SRG

RPC/RRQ



RÉGIMES ET COMPTES ENREGISTRÉS



Premier pilier : Programmes de sécurité du revenu pour les personnes âgées financés par les deniers publics

Cela comprend la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG). Ces programmes visent à fournir un revenu de base minimum aux personnes âgées. À l'heure actuelle, la SV et le SRG fournissent un revenu de base minimum d'environ 14 160 $ aux personnes âgées vivant seules. Le Régime de revenu annuel garanti (RRAG) de l'Ontario peut verser aux personnes âgées à faible revenu près de 1 000 $ par année, montant qui s'ajoute aux prestations fédérales.

Deuxième pilier : Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec

RPC et RRQ (au Québec). Le RPC et le RRQ sont des régimes de retraite d'employeurs obligatoires offerts aux salariées et salariés et aux travailleuses travailleurs autonomes. Ils ont pour but de remplacer 25 % de la moyenne des gains admissibles de carrière. Ils sont financés par les cotisations de l'employeur ou de l'employeuse et de l'employée ou de l'employé, ainsi que par les revenus de placement. Le RPC est administré par le gouvernement fédéral.

Troisième pilier : Régimes privés facultatifs bénéficiant d'une aide fiscale

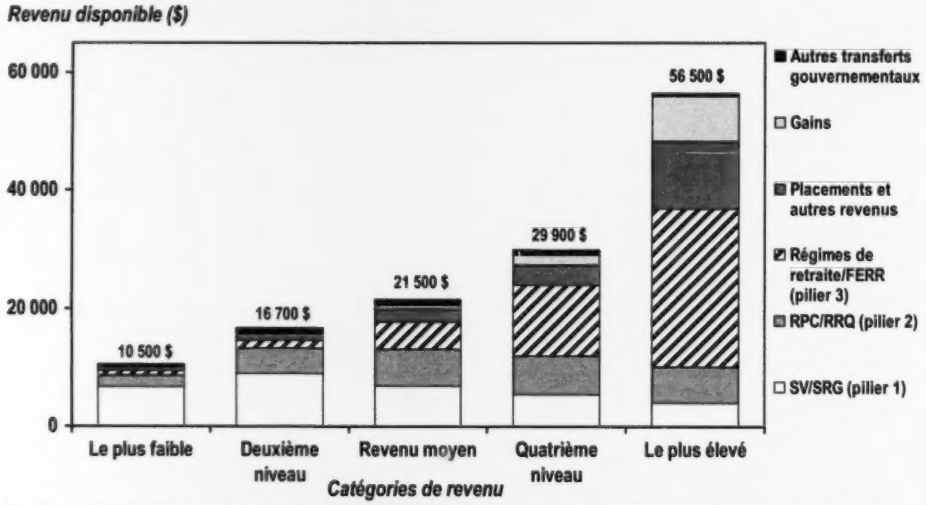
Régimes privés d'épargne-retraite bénéficiant d'une aide fiscale, et notamment les régimes de retraite d'employeurs et les REER.

Outre ces trois piliers du revenu de retraite, les Canadiennes et les Canadiens peuvent compter sur d'autres actifs, financiers ou autres (p. ex., la vente d'une entreprise ou d'une habitation) pour les aider à financer leur retraite.

SOURCES DE REVENU AU MOMENT DE LA RETRAITE

Le graphique 1 illustre les diverses sources de revenu pour les Canadiennes et les Canadiens âgés de 65 ans et plus. Ceux qui ont un faible revenu tirent la plus grande partie de ce revenu de la SV et du SRG. Pour ceux qui ont des revenus moyens, la SV et le RPC constituent ensemble environ 60 % de leur revenu de retraite total. Ceux qui ont un revenu plus élevé comptent davantage sur les régimes de retraite d'employeurs, les fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR), leurs placements, ainsi que sur d'autres sources de revenu de retraite. Les gains constituent également une source de revenu importante pour celles et ceux dont les revenus sont les plus élevés.

Revenu des personnes âgées de 65 ans et plus au Canada en 2007 **Graphique 1**



Nota : Les autres transferts gouvernementaux comprennent les prestations d'assurance-emploi, les prestations fiscales pour enfants, les crédits d'impôt provinciaux, l'aide sociale, etc. Les impôts sur le revenu et autres déductions ont été déduits proportionnellement de chaque source de revenu. Les « catégories de revenu » renvoient aux quintiles.
Sources : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada, et ministère des Finances de l'Ontario.

DÉFIS-CLÉS AUXQUELS FAIT FACE LE SYSTÈME DE REVENU DE RETRAITE DU CANADA

Même si le système actuel fonctionne bien aujourd'hui pour la plupart des personnes âgées, des recherches ont démontré que certaines personnes ayant un revenu moyen ou élevé ont un manque à gagner dans leurs régimes d'épargne-retraite. Dans l'étude préparée pour le gouvernement de l'Ontario en 2009, Bob Baldwin, expert en régimes de retraite, a tiré les conclusions suivantes :

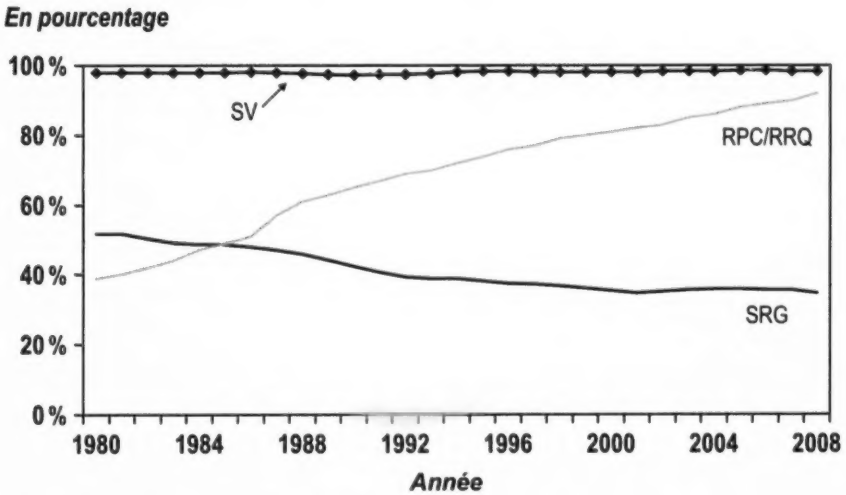
> Le statu quo est une option. Mais c'en est une qui pourrait imposer à une minorité importante de gens ayant des revenus moyens et élevés une baisse de niveau de vie à la retraite et en forcer un grand nombre à compter sur des régimes sous-optimaux de retraite et d'épargne-retraite.

Deux des problèmes cernés sont le pourcentage relativement peu élevé de personnes qui cotisent à des régimes de retraite d'employeurs, d'une part, et le faible taux de remplacement du salaire à la retraite, d'autre part.

LA PROTECTION OFFERTE À LA RETRAITE POURRAIT ÊTRE BONIFIÉE

Le Canada a l'un des taux de pauvreté les plus bas parmi les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), principalement parce que la plupart des personnes âgées canadiennes reçoivent des prestations de SV et du SRG (pilier 1). En outre, plus de 90 % des personnes âgées reçoivent des prestations du RPC et du RRQ (pilier 2).

Personnes âgées recevant des prestations du RPC/RRQ, de la SV et du SRG, 1980 à 2008 **Graphique 2**

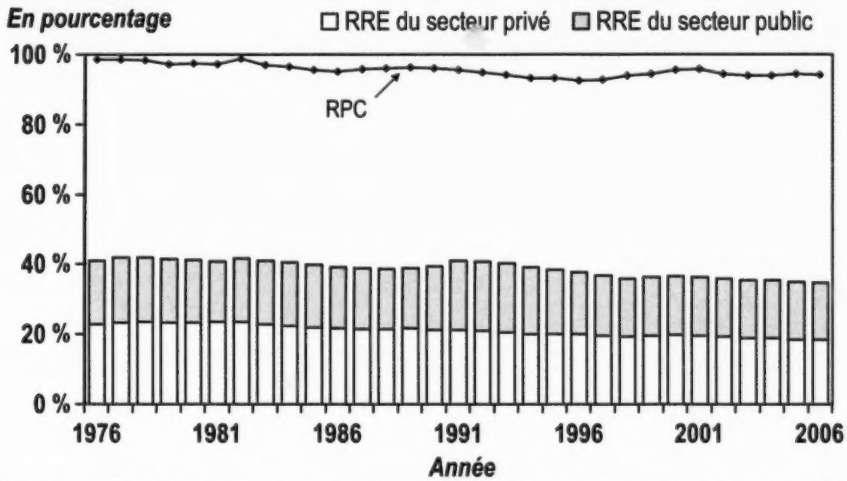


Nota : Pourcentage de la population de 65 ans et plus.
Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Les régimes d'épargne du troisième pilier (régimes de retraite d'employeurs, REER) sont plus restreints et peuvent varier au cours de la vie professionnelle du particulier si ce dernier change d'emploi ou devient travailleuse ou travailleur autonome.

La protection offerte par les régimes d'employeurs a graduellement diminué ces vingt dernières années. À l'heure actuelle, environ 35 % des travailleurs du Canada cotisent à un régime de retraite d'employeur. Le secteur privé représente grosso modo les quatre cinquièmes de l'emploi total au Canada. Moins du quart des salariés du secteur privé ont un régime de retraite, à peu près 18 % de l'emploi total au Canada. La fonction publique représente environ un cinquième de l'emploi total dans notre pays. Sur cinq fonctionnaires, plus de quatre cotisent à un régime de pension, soit environ 17 % des salariés du Canada.

Proportion de protection offerte par le RPC et les RRE du Canada, tous les travailleurs rémunérés, 1976 à 2006 **Graphique 3**



Nota : Pourcentage des travailleurs rémunérés qui cotisent au RPC et aux régimes de retraite d'employeur (RRE).
Sources : Statistique Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Régie des rentes du Québec.

UN REVENU DE RETRAITE SUFFISANT ET STABLE

Le long effritement de la protection offerte par les régimes de retraite d'employeurs, qui s'ajoute aux changements apportés à ces régimes, les niveaux faibles de l'épargne des ménages, l'augmentation de la durée de vie[1] : voilà les principales raisons de se demander si le revenu des retraités sera suffisant.

Un revenu suffisant permet de maintenir un niveau de vie comparable avant et après la retraite. On peut la mesurer au moyen d'un taux de remplacement qui caractérise le revenu de retraite sous forme de pourcentage des gains avant la retraite.

Question à débattre : *D'après vous, quel revenu devrez-vous recevoir pendant la retraite pour maintenir votre niveau de vie? Quel pourcentage de votre revenu actuel cela représente-t-il?*

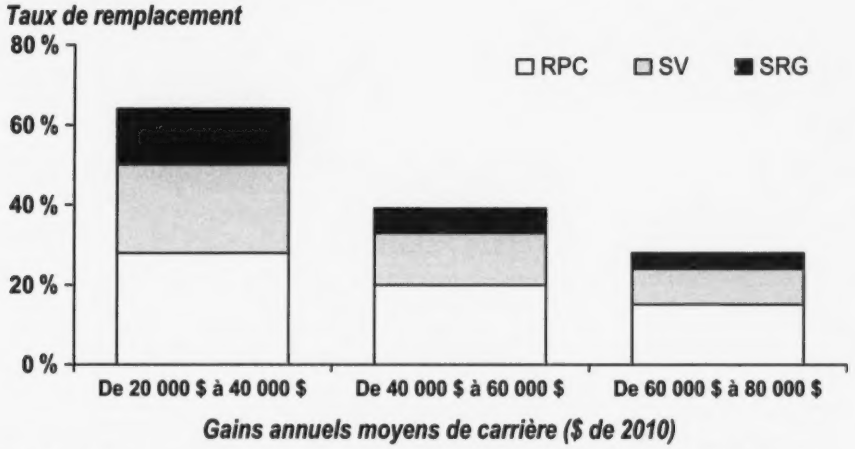
Cotisez-vous à un régime de retraite d'employeur? Si oui, s'agit-il d'un régime à prestations déterminées ou à cotisations déterminées?

Pensez-vous que vos futures prestations de SV et de RPC, s'ajoutant aux prestations de votre régime d'épargne d'employeur et à votre épargne personnelle, produiront un revenu suffisant pour vous à la retraite?

[1] Statistique Canada : publications diverses.

Le graphique 4 représente le taux moyen de remplacement des gains de carrière pour des fourchettes de revenu sélectionnées associées à des régimes de retraite publics uniquement, sans tenir compte de régimes privés. En raison des prestations de SV, du SRG et du RPC, les personnes qui ont de faibles gains de carrière bénéficient généralement d'un taux relativement élevé de revenu de remplacement à la retraite. Les personnes qui affichent des gains plus élevés ont en revanche des taux de remplacement beaucoup moins élevés. Par conséquent, elles ont besoin de l'épargne privée du pilier 3 pour atteindre un niveau suffisant de remplacement du revenu après la retraite.

Taux de remplacement du RPC, de la SV et du SRG selon les gains annuels moyens de carrière, en l'absence d'épargne privée **Graphique 4**



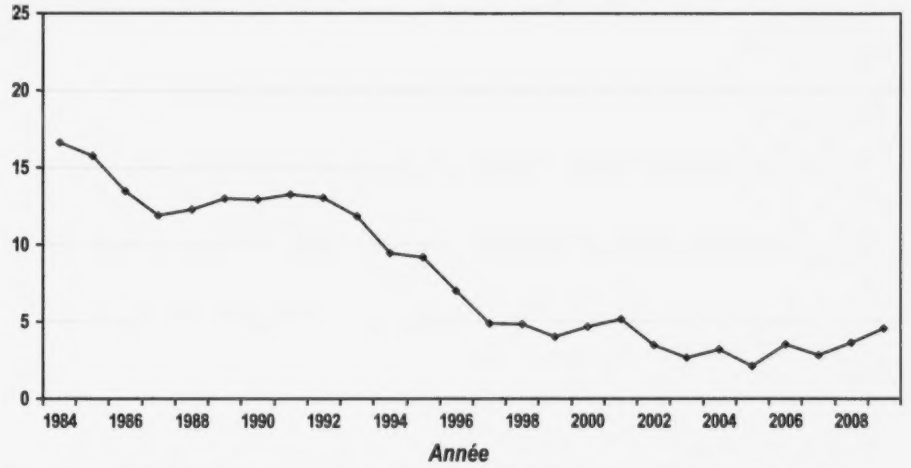
Nota : Les taux de remplacement ne tiennent pas compte des régimes de retraite d'employeurs ou de l'épargne privée. Le revenu de ces sources, comme le revenu de retraite, de REER ou de FERR, réduirait les prestations du SRG. Le calcul des prestations du RPC ne comprend pas les clauses d'exclusion pour élever des enfants ou pour invalidité du RPC.
Sources : Statistique Canada, modèle LifePaths, et calcul des gains à vie (ministère des Finances de l'Ontario).

CHUTE DES TAUX D'ÉPARGNE PERSONNELLE

Comme on le voit au graphique 5, la proportion du revenu personnel disponible qui est affectée à l'épargne diminue généralement au Canada depuis le début des années 1980. Malgré une légère tendance à la hausse depuis 2007[2], ce taux demeure à des niveaux historiquement bas. La valeur nette des ménages a certes augmenté, mais c'est largement grâce à la hausse de valeur des biens immobiliers.

Flux d'épargne personnelle au Canada de 1984 à 2009 **Graphique 5**

En pourcentage du revenu disponible (%)



Nota : Le revenu disponible est la différence entre le revenu des particuliers, d'une part, et les impôts directs des particuliers et d'autres transferts actuels des particuliers au gouvernement, d'autre part.
Source : Statistique Canada.

Les Canadiens ne tirent pas pleinement parti de l'aide fiscale à la retraite : en 2008, il y avait pour 540 milliards de dollars de droits inutilisés de cotisation à un REER, représentant 87 % du total disponible. Une analyse récente suggère que les ménages contemporains économisent moins que leurs homologues des générations précédentes[3].

[2] Statistique Canada - Dans le Système de comptabilité nationale, l'épargne personnelle est considérée comme la différence entre le montant que les ménages reçoivent sous forme de revenu et celui de leurs dépenses fiscales et de consommation personnelle. Le taux d'épargne ne tient pas compte de l'évolution du patrimoine des ménages touchant des éléments tels que les actifs financiers, la valeur nette du logement et l'épargne-retraite.

[3] Groupe Financier Banque TD - Rapport spécial, « Retirement Income Security Reform » , 10 juin 2010.

Question à débattre : *Votre aptitude à épargner est-elle un sujet de préoccupation pour vous?*

Cotisez-vous à un REER? Utilisez-vous les droits de cotisation dont vous disposez?

Quels facteurs peuvent vous empêcher de profiter pleinement de vos droits de cotiser à un REER?

OBTENTION D'UN MEILLEUR RENDEMENT

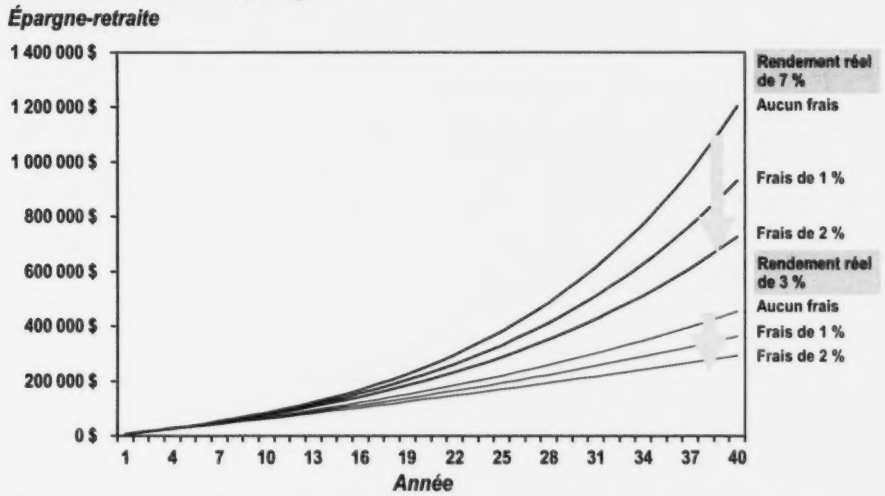
Les gens ne bénéficient pas forcément du meilleur rendement possible sur leur épargne s'ils ont des frais plus élevés à payer ou si le rendement de leurs placements diminue.

Les frais de placement varient énormément selon le type de produit de placement acheté, et les investisseurs individuels risquent d'avoir du mal à s'y retrouver entre les choix offerts.

En revanche, les grands régimes collectifs présentent généralement des frais moins élevés, et leur envergure leur permet de mieux diversifier le risque de placement, ce qui améliore le rendement de leurs investissements à long terme.

Le graphique 6 montre l'impact des frais de gestion sur l'épargne-retraite au fil du temps. Il faut savoir que peu importe le taux de rendement réel, des frais de placement de 1 % ou de 2 % par an entraînent une baisse significative du montant épargné au moment de la retraite.

Impact hypothétique des frais associés aux fonds sur l'épargne-retraite **Graphique 6**



Nota : Selon des cotisations annuelles de 6 000 $, rendement réel de 3 % et de 7 % par année réinvesti pendant 40 ans.
Source : ministère des Finances de l'Ontario.

Question à débattre : *Que peut-on faire pour réduire les frais facturés sur les fonds de placement?*

RISQUES ASSOCIÉS À L'ÉPARGNE PRIVÉE

L'épargne-retraite individuelle peut ne pas produire un revenu prévisible ou suffisant à la retraite. Les risques qui menacent cette épargne comprennent le risque de longévité (que l'épargne ne suffise pas à financer la rente compte tenu de l'incertitude entourant la durée de la retraite et l'état de santé du rentier), et le risque d'inflation (si les revenus ne sont pas indexés). En outre, le coût des rentes annuelles offrant un revenu stable pendant la retraite peut varier de manière imprévisible.

ASSURER NOTRE AVENIR : ÉLÉMENTS VISÉS PAR LA RÉFORME

PARTIE I : ÉLARGISSEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA

Lorsque le RPC a été mis en place, les prestations étaient considérées suffisantes si elles s'ajoutaient à la SV, au SRG et à l'aide fiscale à l'épargne personnelle.

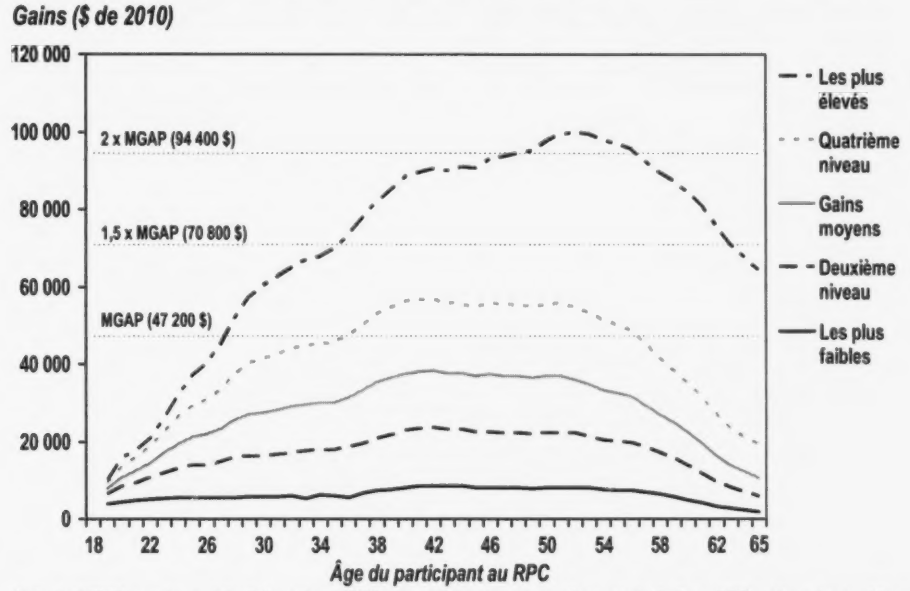
Le RPC ne peut plus répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs en matière de remplacement du revenu. Les prestations du RPC sont censées remplacer 25 % de la moyenne des gains annuels ouvrant droit à pension de carrière d'une participante ou d'un participant. La nouvelle prestation de retraite maximale du RPC pour les nouveaux retraités et retraitées en 2010 est de 934,17 $ par mois, soit 11 210 $ par année.

Toutefois, la plupart des bénéficiaires ne reçoivent pas la prestation maximale. En 2008, parmi les bénéficiaires récemment retraités, seulement 12 % des hommes et 2 % des femmes ont reçu la rente maximale. Le montant moyen de la nouvelle rente du RPC en janvier 2010 s'élevait à 6 283 $ par an, soit seulement 56 % de la prestation maximale.

La différence entre la prestation maximale et ce que les gens reçoivent en réalité est partiellement attribuable au fait que les prestations du RPC sont fondées sur la moyenne des gains ouvrant droit à pension de la carrière de la participante ou du participant. Les gains annuels peuvent varier considérablement pendant la vie professionnelle d'une personne, surtout en début et en fin de carrière. Par ailleurs, les gains ouvrant droit à pension sont limités par le plafond des gains du RPC, ce qui signifie que les travailleuses et travailleurs n'ont qu'une possibilité limitée d'accroître leurs prestations au titre du RPC par rapport aux années où ils gagnent un salaire plus élevé.

Le graphique 7 ci-dessous montre que les gains moyens augmentent considérablement avec l'âge. De nombreux travailleurs gagnant un revenu nettement supérieur à la moyenne des salaires pour la plus grande partie de leur carrière ont également connu quelques années de faibles gains. Puisque les prestations du RPC sont fondées sur la moyenne des gains ouvrant droit à pension de la carrière du participant, et que les cotisations sont limitées par le plafond des gains, un grand nombre de personnes ne reçoivent pas la prestation maximale du RPC.

Gains moyens par catégorie de gains, Canada, 18 à 65 ans Graphique 7



Nota : Le MGAP renvoie au plafond des gains du RPC. Les participants ne peuvent gagner de droits au RPC sur les gains supérieurs au MGAP. En 2010, le MGAP est de 47 200 $ et augmente chaque année selon le salaire moyen. Les catégories de gains reposent sur les gains de carrière moyens et correspondent aux quintiles.
Sources : Statistique Canada, modèle LifePaths, et calcul des gains à vie (ministère des Finances de l'Ontario).

En juin 2010, les ministres des Finances fédéral, provinciaux et territoriaux ont convenu d'envisager un « modeste » élargissement du RPC. Le RPC offre déjà des prestations relativement modestes, surtout en comparaison avec d'autres régimes similaires et avec les régimes de retraite d'employeurs.

Bien qu'il existe des différences entre les régimes[4], le programme de sécurité sociale aux États-Unis a un plafond de revenus de 106 800 $ (environ 109 000 $CAN) par rapport au maximum de 47 200 $ pour le RPC, et un taux moyen de remplacement du revenu d'environ 40 %. De même, en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* canadienne, les régimes de retraite à prestations déterminées ont un plafond implicite de revenus de 124 700 $[5].

[4] Le programme de sécurité sociale des États-Unis est un programme à financement par répartition, contrairement au mécanisme de financement du RPC, qui est constant. En outre, il n'existe pas aux États-Unis de programmes semblables à la SV au Canada, un revenu du « pilier 1 ».

[5] La *Loi de l'impôt sur le revenu* fédérale limite la prestation maximale, dans un régime à prestations définies, à 2 % de la rémunération moyenne finale de 2 494 $ par année de service (2010). Par conséquent, la rente maximale pour une personne ayant 35 années de service est 87 290 $, soit 70 % de 124 700 $.

Le 10 juin 2010, M. Dwight Duncan, ministre des Finances de l'Ontario, a écrit à ses homologues provinciaux et fédéral pour leur annoncer qu'il était favorable à une bonification du RPC afin de renforcer l'épargne-retraite. Le même jour, le ministre fédéral des Finances, M. Flaherty, a également écrit : « Lors de mes consultations, j'ai constaté un fort soutien pour le RPC et pour le rôle central qu'il joue dans notre système public de revenu de retraite ». Le ministre a poursuivi ainsi : « Je crois que nous devrions envisager une amélioration modeste, progressive et entièrement financée des prestations déterminées au titre du RPC en vue d'accroître la suffisance de l'épargne à l'avenir. » [traduction]

Le RPC est un véhicule intéressant pour le changement

Les Canadiennes et les Canadiens épargnent moins qu'autrefois et beaucoup d'entre eux ne profitent pas de toutes les possibilités offertes par l'aide fiscale à l'épargne volontaire. Un segment décroissant de la population active a la possibilité de cotiser aux régimes de retraite d'employeurs. Cela signifie que, si rien ne change, de nombreux Canadiens et Canadiennes pourraient connaître une diminution marquée de leur niveau de vie à la retraite.

Le RPC offre une pension à prestations sécurisées, pleinement indexées et déterminées à pratiquement tous les travailleuses canadiennes et les travailleurs canadiens, et il est entièrement transférable partout au Canada. Le RPC ne présente pas le risque de défaut inhérent aux régimes privés, qui sont exposés au risque de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur. Les frais administratifs du RPC, à 2,3 % des dépenses du régime, sont inférieurs à la moitié de ceux de la plupart des régimes de retraite d'employeurs[6].

Les coûts associés à un REER sont également élevés par rapport au RPC. Bien des REER ont des frais équivalents à au moins 2 % des actifs par an, ce qui peut effriter les gains de placement au fil du temps. Cela se compare à 0,6 % des actifs pour le RPC par année. Les frais du RPC comprennent le coût de l'administration des pensions, contrairement à ceux des REER.

Les caractéristiques uniques du RPC font de son expansion une option intéressante pour renforcer les revenus de retraite. Le gouvernement de l'Ontario, conjointement avec le gouvernement fédéral et ceux des autres provinces et territoires, a examiné des options pour l'expansion du RPC.

Moyens d'améliorer le RPC

Les prestations de retraite du RPC sont fondées sur deux éléments principaux : le taux de remplacement et le plafond des gains. Le taux de remplacement du RPC est de 25 %, ce qui signifie que les prestations du RPC remplacent 25 % des gains moyens de la carrière d'une personne, jusqu'à une certaine limite. Cette limite, le plafond de revenu annuel, est actuellement de 47 200 $. Les participants ne peuvent pas gagner de droits au RPC sur les gains supérieurs à ce plafond. Le plafond correspond au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), lesquels augmentent chaque année au rythme du salaire moyen.

[6] Statistique Canada et le Bureau de l'actuaire en chef du RPC.

Il existe trois principales façons de renforcer le RPC.

1. **Augmenter le taux de remplacement :** L'augmentation du taux de remplacement maximum, de 25 % actuellement, à un taux plus élevé tel que 35 %, serait bénéfique pour tous les participants au RPC.

2. **Augmenter le plafond des gains :** Actuellement, les travailleurs ne peuvent pas gagner de droits au RPC sur des gains supérieurs à 47 200 $. Le plafond des gains pourrait être haussé, par exemple d'une fois et demie à 70 800 $ ou du double, pour atteindre 94 400 $.

   Cette méthode serait intéressante pour les participants dont les gains annuels sont au moins parfois supérieurs au MGAP, notamment ceux qui ont des gains relativement bas au début de leur carrière, mais dont la rémunération a augmenté par la suite.

   En 2007, 5,2 millions de travailleuses et de travailleurs, soit 37 % de la population active, ont reçu des gains supérieurs au MGAP[7]. Sur tous les salariées et salariés à temps plein âgés d'au moins 45 ans, près de la moitié ont des gains dépassant le MGAP[8].

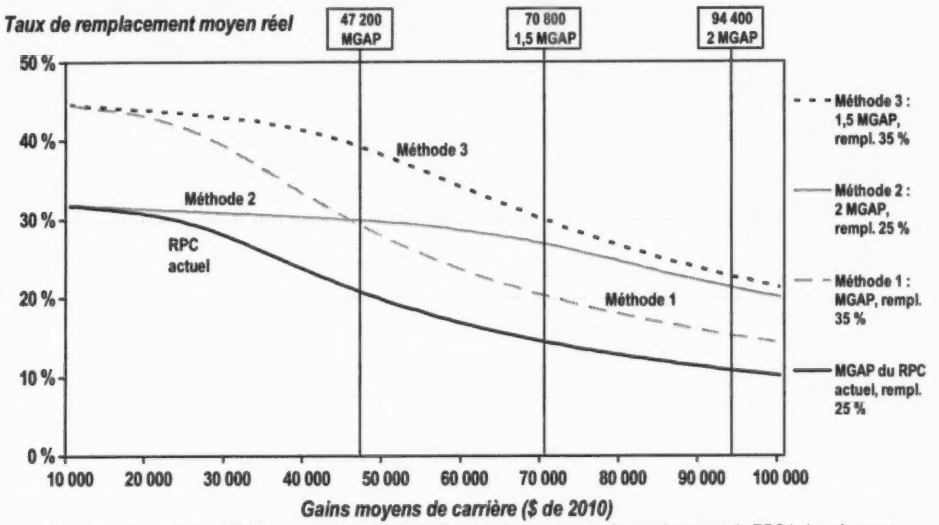
3. **Augmenter à la fois le taux de remplacement et le plafond des gains :** Cette méthode serait bénéfique pour tous les participants au RPC.

   Il convient de noter que 90 % de tous les participants et participantes au RPC ont des gains moyens de carrière de 64 200 $ par an ou moins, tandis que 50 % ont un revenu moyen de carrière de 25 500 $ par an ou moins, y compris les périodes de revenu faible ou nul[9].

Le graphique 8 illustre l'effet hypothétique de chaque approche sur le taux de remplacement du RPC à chaque niveau de gains moyens de carrière. La méthode 1 augmenterait le taux de remplacement actuel pour tous les participants et participantes, mais surtout pour ceux qui avaient des gains moyens faibles à modérés pendant leur carrière. La méthode 2 augmenterait le taux de remplacement surtout pour ceux qui avaient des gains moyens modérés à élevés pendant leur carrière. La méthode 3 augmenterait le taux de remplacement pour tous les travailleurs et travailleuses, ceux qui ont des revenus modérés bénéficiant d'une augmentation proportionnellement plus élevée.

[7] Bureau de l'actuaire en chef du RPC.
[8] Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2007.
[9] Statistique Canada, modèle LifePaths.

Taux de remplacement du RPC par rapport aux gains moyens de carrière : Trois méthodes **Graphique 8**



Nota : Les gains supérieurs au MGAP ne sont pas assurables. Par conséquent, le taux de remplacement du RPC baisse à mesure que les gains à vie augmentent. Le calcul des prestations du RPC ne comprend pas les clauses d'exclusion pour élever des enfants ou pour invalidité.
Sources : Statistique Canada, modèle LifePaths, et calcul des gains à vie (ministère des Finances de l'Ontario).

Effet potentiel sur les particuliers

Méthode 1 : Taux de remplacement de 35 %, MGAP de 47 200 $

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant au MGAP, soit 47 200 $ en 2010, verra une augmentation de huit points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 21 % à environ 29 %.

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant à une fois et demie le MGAP, soit 70 800 $ en 2010, verra une augmentation de six points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 14 % à environ 20 %.

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant à deux fois le MGAP, soit 94 400 $ en 2010, verra une augmentation de quatre points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 11 % à environ 15 %.

Méthode 2 : Taux de remplacement de 25 %, MGAP de 94 400 $

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant au MGAP, soit 47 200 $ en 2010, verra une augmentation de neuf points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 21 % à environ 30 %.

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant à une fois et demie le MGAP, soit 70 800 $ en 2010, verra une augmentation de 13 points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 14 % à environ 27 %.

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant à deux fois le MGAP, soit 94 400 $ en 2010, verra une augmentation de dix points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 11 % à environ 21 %.

Méthode 3 : Taux de remplacement de 35 %, MGAP de 70 800 $

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant au MGAP, soit 47 200 $ en 2010, verra une augmentation de 18 points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 21 % à environ 39 %.

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant à une fois et demie le MGAP, soit 70 800 $ en 2010, verra une augmentation de 16 points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 14 % à environ 30 %.

Une personne ayant des gains moyens de carrière équivalant à deux fois le MGAP, soit 94 400 $ en 2010, verra une augmentation de 12 points de pourcentage de son taux de remplacement effectif des gains, lequel passera d'environ 11 % à environ 23 %.

> ***Question à débattre :*** *Êtes-vous favorable à un modeste élargissement du RPC? Si c'est le cas, préférez-vous une hausse du taux de remplacement ou une augmentation du plafond des gains, ou les deux?*
>
> *D'après vous, quel serait un taux de remplacement approprié pour le RPC? Quel serait un plafond approprié des gains?*

QUESTIONS DE MISE EN ŒUVRE

Taux de cotisation

L'ampleur de l'augmentation du taux de cotisation nécessaire pour financer les nouvelles prestations dépend du niveau d'amélioration des prestations. Même si l'on vise une hausse de la pension de retraite au fil du temps, celle-ci doit avoir lieu sans représenter une contrainte excessive pour les employés comme pour les employeurs.

> ***Question à débattre :*** *À votre avis, quelle serait une hausse raisonnable des cotisations au RPC pour obtenir une bonification des prestations?*

Modification progressive des taux de cotisation

Pour faciliter la transition vers le nouveau système, l'augmentation du taux de cotisation pourrait être étalée sur une période de temps, par exemple cinq ans. Entre 1997 et 2003, il y a eu plusieurs années de hausse progressive des taux de cotisation au RPC dans le cadre des grandes réformes qui ont assuré la viabilité à long terme du régime.

Une mise en œuvre graduelle de la hausse des taux donnerait aux employées et employés et aux employeuses et employeurs le temps de s'adapter à l'augmentation des cotisations.

Période de mise en oeuvre

Toute augmentation des prestations du RPC serait pleinement mise en œuvre sur une période de 40 ans.

Les prestations de retraite du RPC remplacent 25 % des gains moyens de carrière, qui s'accumulent à un taux de 0,625 % par an pendant 40 ans (soit 25 % sur 40 ans). Par conséquent, l'augmentation totale des prestations du RPC aurait lieu quarante ans après la date de mise en œuvre.

Gestion des actifs du RPC

Les actifs du RPC sont gérés par une société d'État autonome, l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (OIRPC). Le 30 juin 2010, les avoirs de l'OIRPC totalisaient 129,7 milliards de dollars.

Un élargissement du RPC se traduirait par une augmentation importante de ces actifs, ce qui pourrait rendre leur gestion difficile. D'autres modèles ou approches de gestion pourraient atténuer les risques possibles associés à une concentration aussi importante des actifs dans les mains d'un organisme unique de gestion des placements, par exemple en donnant un choix relativement aux modalités d'investissement des hausses de cotisations.

> ***Question à débattre :*** *Pensez-vous qu'une caisse unique pour un RPC élargi est appropriée? Devrait-il exister plus d'une caisse? Si oui, ces caisses devraient-elles être gérées par le secteur public ou par le secteur privé, ou par les deux?*

Potentiel de la volatilité des taux de cotisation au RPC

Un RPC intégralement financé pourrait avoir un taux de cotisation plus volatil que c'est le cas en vertu du mécanisme de financement actuel. Tout déficit d'un régime entièrement capitalisé découlant d'un repli des marchés financiers devrait être amorti, ou payé, sur une période pouvant s'établir à 15 ans ou plus. L'amortissement d'un déficit exigerait donc une augmentation provisoire du taux de cotisation au RPC au cours de la période choisie.

Impact sur les régimes de retraite d'employeurs

Beaucoup de régimes de retraite d'employeurs prennent en ligne de compte les prestations du RPC lors du calcul des prestations des participants. Une augmentation des prestations du RPC devrait être considérée par ces régimes.

Impact sur les autres mécanismes d'épargne-retraite

Des prestations plus élevées du RPC peuvent inciter les employeurs à diminuer les futures prestations de retraite de leurs régimes, ou les particuliers à réduire d'autres formes d'épargne, telles que les cotisations aux REER.

> ***Question à débattre :*** *Pensez-vous que vous épargneriez moins dans des régimes privés en vue de la retraite si le RPC était élargi? Si c'est le cas, préférez-vous épargner en augmentant vos cotisations au RPC en vue de la retraite ou par vos propres choix de placements?*
>
> *Que pensez-vous des questions relatives à la mise en œuvre que nous avons soulevées dans le présent document?*

PARTIE II : INNOVATIONS EN MATIÈRE DE RÉGIMES DE RETRAITE

La bonification du pilier 3 de l'épargne est un élément clé de l'amélioration du système de revenu de retraite. Trois méthodes sont exposées ci-dessous :

- De nouveaux types de régimes de pensions ou d'épargne-retraite;
- La modification du traitement des REER collectifs;
- La possibilité de constituer des régimes d'employeur unique à prestations cibles.

Nouveaux types de régimes de pensions ou d'épargne-retraite

Comme l'indique le portrait tracé dans les sections Introduction et Aperçu du présent document, les inquiétudes relatives au caractère suffisant de l'épargne-retraite volontaire au Canada (faible niveau de protection des régimes de pension du secteur privé, ampleur des déductions inutilisées au titre des REER et les faibles taux de l'épargne des ménages) vont croissant. Par ailleurs, on reconnaît désormais de plus en plus les limites importantes (p. ex., accès, coûts) de la structure de l'épargne-retraite du pilier 3. Plusieurs propositions ont été avancées pour faciliter l'épargne-retraite et pour la rendre moins coûteuse, dont la majorité nécessiteraient des modifications à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) fédérale et aux règlements sur les régimes de retraite.

Par exemple, une proposition centrale discutée entre les gouvernements consisterait à éliminer l'exigence actuelle de la LIR, qui ne permet les régimes de retraite que dans une relation employeur-employé. En éliminant cette exigence d'une relation d'emploi, des millions de Canadiens et de Canadiennes qui ne bénéficient actuellement pas d'un régime de retraite, particulièrement les employeurs et les employeuses et les membres du personnel des petites et moyennes entreprises, de même que les travailleuses et les travailleurs indépendants, de prendre des dispositions de type « régime de retraite ».

L'idée de base est de permettre aux institutions financières d'établir et d'administrer des régimes à cotisations déterminées, auxquels participeraient plusieurs employeurs et employeuses, en vue d'augmenter le potentiel d'économies d'échelle et de diminuer les coûts pour les participants. Si ces types de régime réduisent les responsabilités administratives et fiduciaires des employeurs et des employeuses, cela pourrait en inciter plusieurs à offrir une protection à leurs employés et à leurs employées. Si de tels régimes devenaient accessibles aux travailleuses et aux travailleurs indépendants, ces Canadiens et Canadiennes n'ayant pas accès aux régimes de retraite pourraient bénéficier d'une protection.

Les principales caractéristiques généralement proposées pour ces régimes comprennent les suivantes :

- Les cotisations des régimes à cotisations déterminées sont fixes et les prestations des participants et des participantes sont fondées sur le rendement du placement sur les cotisations;
- Les régimes pourraient être à la disposition de multiples employeurs et employeuses, d'employés et employées dont l'employeur ou l'employeuse ne cotise pas à un régime de retraite, ainsi que des travailleuses et des travailleurs indépendants;
- Les actifs pourraient être mis en commun, mais chaque personne aurait son propre compte et ses actifs pourraient être transférés à un autre régime;
- Les régimes pourraient être transférables à l'échelle nationale afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre.

Les divers modèles de régime exigent la prise de décisions importantes, qui auront des incidences sur les options de conception, notamment la gouvernance et les systèmes réglementaires et de surveillance.

Si les institutions financières sont autorisées à jouer le rôle de promoteur ou d'administrateur de tels régimes, le fardeau administratif et celui des exigences de conformité sera grandement réduit pour les employeurs et les employeuses. Cependant, les responsables des régimes de retraite traditionnels sont tenus de les administrer exclusivement dans l'intérêt supérieur de leurs participantes et participants. Si des institutions financières à but lucratif sont autorisées à jouer le rôle de promoteur ou d'administrateur de ces régimes, il devrait y avoir des mesures de protection pour veiller aux intérêts des participantes et participants aux régimes.

Question à débattre : *Quelles sont à votre avis les mesures à prendre pour veiller à ce que les régimes soient administrés dans l'intérêt de leurs participants?*

Quelles mesures faudrait-il prendre pour adapter ces régimes aux circonstances des participantes et des participants qui sont des travailleurs et des travailleuses indépendants?

Lorsqu'ils permettent de réaliser des économies d'échelle suffisantes, les régimes collectifs entraînent généralement des coûts et des frais moins élevés. Cependant, la mesure dans laquelle les nouvelles dispositions potentielles pourraient entraîner des frais peu élevés dépend de plusieurs facteurs. Le degré de concurrence entre les fournisseurs de services — qu'il soit trop élevé ou trop faible — aura une incidence sur les frais. À titre d'exemple, une forte concurrence peut engendrer l'efficience et l'efficacité par rapport aux coûts, mais également accroître ces mêmes coûts, en raison d'un marketing plus agressif et de l'ajout de nouvelles caractéristiques. Les options qui offrent plus de choix et une plus grande souplesse aux employeurs et aux employeuses, ainsi qu'aux employés et employées, sont susceptibles de faire augmenter les coûts d'administration et d'investissement.

> ***Question à débattre :*** *Existe-t-il des mesures qui pourraient améliorer l'efficience par rapport aux coûts, tout en permettant aux membres de profiter de frais peu élevés?*

Certains ont suggéré une adhésion automatique au régime, qui prévoirait toutefois une possibilité de retrait. Les économistes appellent ce concept la « poussée », et des études ont démontré qu'il augmente considérablement les taux d'adhésion.

> ***Question à débattre :*** *Les participants devraient ils pouvoir s'inscrire volontairement ou automatiquement, ou de mettre fin à leur participation?*

Dans les régimes de retraite traditionnels, les cotisations sont immobilisées jusqu'à la retraite afin de veiller à ce que les prestations de retraite promises se réalisent et que les cotisants et les cotisantes n'épuisent pas trop tôt leurs épargnes. L'expérience des REER collectifs et des régimes de retraite simplifiés indique que les employeurs et les employeuses préfèrent des cotisations soient immobilisées, tandis que les employés et les employées préfèrent un régime souple leur permettant de retirer une part des cotisations avant la retraite. La souplesse augmente le risque que le fonds d'épargne-retraite soit insuffisant, en plus d'entraîner des coûts pour le régime, étant donné que ses administrateurs doivent le gérer en prévision de cette d'éventualité.

> ***Question à débattre :*** *Est-ce que toutes les cotisations devraient être immobilisées jusqu'à l'âge de la retraite?*

Modification du traitement des REER collectifs

La section ci-dessus a présenté une proposition visant à renforcer le pilier 3 de l'épargne en rendant les régimes de pensions d'employeurs plus accessibles et viables pour les différents groupes d'intéressés : employeuses et employeurs, salariées et salariés, travailleuses et travailleurs indépendants. Dans l'intervalle, certains intervenants ont insisté pour discuter d'une question qui a surgi en raison du contexte actuel des régimes de retraite en milieu de travail : la croissance rapide des REER collectifs. Les REER collectifs sont devenus une solution de rechange fort appréciée aux RPA, mais le traitement des cotisations, des primes et de l'impôt sur la masse salariale est identique à celui d'un REER individuel, ce qui est différent du cas des RPA.

Certains intervenants ont suggéré que le traitement fiscal des cotisations aux REER collectifs devrait être le même que celui des cotisations aux RPA, c'est-à-dire qu'elles ne seraient pas incluses dans les gains. La discussion entourant la modification du traitement des REER collectifs devrait aborder la question de savoir si une telle souplesse permettrait d'atteindre l'objectif de bonifier l'épargne-retraite.

Les REER collectifs continueront probablement de jouer un rôle important dans l'épargne du pilier 3, mais si l'innovation dans le domaine des retraites réussit à créer des solutions de rechange viables aux régimes enregistrés parrainés par les employeuses et employeurs, ces derniers pourraient être moins attirés par les REER.

Possibilité de constituer des régimes d'employeur unique à prestations cibles

Pour aider à résoudre la question du déclin de la couverture des régimes de retraite d'employeur unique, Harry Arthurs, dans son rapport au nom de la Commission ontarienne d'experts en régimes de retraite, a proposé que le promoteur d'un régime de retraite d'employeur unique puisse passer une entente avec un syndicat ou une organisation comparable qui représente les participants, afin d'établir un régime de retraite à prestations cibles de gouvernance mixte (RRPCGM).

Les régimes à prestations cibles visent à fournir des « prestations définies », mais ils sont financés par des cotisations fixes de l'employeuse ou de l'employeur. Si les cotisations fixes ne suffisent pas à financer les prestations cibles, les prestations accumulées peuvent être réduites.

L'Ontario a récemment promis d'étudier, avec les parties intéressées (y compris Finances Canada, des responsables de régimes de retraite d'autres ressorts et l'Institut canadien des actuaires), la faisabilité, la conception et la mise en œuvre de « régimes de retraite d'employeur unique à prestations cibles » de gouvernance mixte pour les employés qui sont représentés par un syndicat ou « une autre organisation syndicale ».

M. Arthurs a souligné que de tels régimes doivent :

a) avoir une structure de gouvernance appropriée selon laquelle les participants et les représentants des retraités représentent au moins la moitié de l'organe directeur;

b) être capitalisés sur un postulat similaire à celui des régimes de retraite interentreprises et conjoints (nota : ces règles sont en cours d'examen dans le cadre de la deuxième phase de la réforme des retraites);

c) être tenus de fournir les documents d'information aux participantes et participants et aux retraitées et retraités, expliquant clairement la nature des prestations cibles et les risques liés à la réduction potentielle des prestations.

Outre l'exigence actuelle de capitalisation de solvabilité, rien dans les règles existantes de la *Loi sur les régimes de retraite* n'empêcherait la création d'un RRPCGM conforme aux recommandations de la Commission. Il existe, cependant, des questions de traitement fiscal qui doivent être examinées avant qu'on puisse préconiser un tel modèle. En vertu de la LIR fédérale, les cotisations patronales à un *régime de retraite interentreprises à prestations cibles* sont traitées de la même façon que les cotisations à un régime à cotisations déterminées. Toutefois, les cotisations à un *régime de retraite d'employeur unique à prestations cibles* seraient probablement considérées comme des cotisations à un régime prestations déterminées. L'application du facteur d'équivalence (FE) sur la base des règles de la LIR fédérale pour les régimes à

prestations déterminées entraînerait moins de droits à cotisation à un REER pour les participants au RRPCGM que si l'on utilisait le traitement d'un régime à cotisations déterminées. Cela pourrait constituer un sérieux inconvénient pour les participantes et les participants, si les prestations cibles sont réduites et qu'ils ont eu la possibilité limitée de bâtir une épargne individuelle avec aide fiscale au moyen d'un REER.

Certains intervenants ont suggéré que le modèle à employeur unique à prestations cibles devrait être à la disposition d'entreprises qui n'ont pas de syndicat ou d'organisation syndicale, et que l'employeuse ou l'employeur devrait être autorisé à administrer le régime, sans structure de gouvernance conjointe employeur-employé. Dans ce type d'arrangement, où les employées et les employés auraient peu ou pas de représentation directe, les questions entourant la conception de structures de gouvernance adéquates et de garanties de transparence pour les employés et les retraités deviennent encore plus critiques.

COMMENTAIRES

Prière de nous envoyer, avant le 29 novembre 2010, vos commentaires sur l'éventuel élargissement modique du RPC et sur l'innovation en matière de régimes de retraite. Les observations peuvent être transmises par courriel à l'adresse Pension.Feedback@ontario.ca ou par la poste à l'adresse suivante :

Ministère des Finances de l'Ontario
Observations sur la sécurité du revenu de retraite
Direction des communications et des affaires ministérielles
3e étage, édifice Frost Nord
95, rue Grosvenor
Toronto (Ontario) M7A 1Z1

GLOSSAIRE

Administrateur. Personne ou groupe de personnes chargé de gérer un régime de retraite et la caisse de retraite. Dans la plupart des cas, l'administrateur du régime est l'employeur ou l'employeuse (qui peut cependant recourir aux services d'une tierce partie pour administrer le régime pour son compte), mais il peut aussi s'agir d'un conseil de fiduciaires, d'un comité de retraite, d'une compagnie d'assurance ou d'une autre entité établie par la loi. (« Administrator »).

Exemption de base de l'année (EBA) (RPC). Première tranche de 3 500 $ des gains non assujettis aux cotisations du RPC. L'EBA est bloquée à ce montant depuis 1998. (« Year's Basic Exemption [YBE] »).

Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR). Fonds de revenu de retraite personnel offert par des institutions financières. Un FERR sert à assurer un revenu minimum régulier, sous réserve des limites du retrait minimum annuel. Les FERR sont régis par la *Loi de l'impôt sur le revenu* fédérale. En Ontario, on ne peut transférer un montant d'un régime de retraite enregistré à un FERR non immobilisé ordinaire. (« Registered Retirement Income Fund [RRIF] »).

Formule de calcul des prestations du RPC. Le ratio gains-MGAP d'un travailleur ou d'une travailleuse est étalé pour chaque année entre le 18e anniversaire du travailleur ou de la travailleuse et son 65e anniversaire. C'est ce qu'on appelle la période de cotisation. (On déduit de la période de cotisation le nombre d'années pendant lesquelles le travailleur ou la travailleuse a peu gagné ou n'a pas travaillé pour élever ses enfants, et, pour les autres raisons, pour un maximum de sept ans.) La fraction qui en résulte (valeur 1) est multipliée par le MGAP moyen de l'année de la retraite et des quatre années précédentes. On appelle ce résultat « moyenne des gains de carrière rajustés » (MGCR). La pension de retraite annuelle s'établit à 25 % de la MGCR. Par la suite, la pension augmente chaque année selon l'indice des prix à la consommation. (Pesando, J.E. et S.A. Rey, Jr., *Public and Private Pensions in Canada: An Economic Analysis*, Conseil économique de l'Ontario, University of Toronto Press, 1977). (« CPP Benefit Calculation »).

Gains moyens de carrière (ministère des Finances de l'Ontario). Somme des gains d'une personne, accumulés de l'âge de 18 à 65 ans, divisée par 47 ans (et convertie en dollars de 2010 en fonction de l'indice des prix à la consommation). (« Career Average Earnings [Ontario Ministry of Finance] »).

Gains ouvrant droit à pension (RPC). Montant des gains utilisé pour établir les cotisations annuelles au RPC. Les gains ouvrant droit à pension correspondent à la différence entre le MGAP et l'EBA de chaque année. (« Pensionable Earnings »).

Immobilisation des cotisations. Exigence législative selon laquelle les rentes acquises ne doivent servir qu'aux fins de fournir un revenu de retraite. (« Locking In »).

***Loi sur les régimes de retraite* (LRR).** Loi ontarienne qui établit les normes minimales des régimes de retraite enregistrés. (« Pension Benefits Act [PBA] »).

Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) (RPC). Maximum des gains pour lesquels des cotisations peuvent être faites au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec pour l'année. Également appelé « limite des gains » ou « plafond des gains ». Le MGAP de 2010 est de 47 200 $. (« Year's Maximum Pensionable Earnings [YMPE] »).

Pension. En règle générale, paiements périodiques fournissant un revenu de retraite régulier pour la durée de vie d'une personne qui a droit à des prestations en vertu d'un régime de retraite. (« Pension »).

Pension accumulée (prestations accumulées). Montant de pension (ou de prestations de retraite) crédité à un régime de retraite en fonction des années de service d'une personne, de son revenu, etc., jusqu'à une certaine date. (« Accrued/Earned Pension [Accrued/Earned Benefits] »).

Plan d'accumulation du capital (PAC). Régime de placement ou d'épargne bénéficiant d'une aide fiscale, lequel permet aux participantes et aux participants d'avoir le choix entre plusieurs options de placement offertes dans le cadre du régime. Ce peut être, par exemple, un régime de retraite à cotisations déterminées, un régime de participation différée aux bénéfices, un régime enregistré d'épargne-retraite collectif, ou un compte collectif d'épargne libre d'impôt. (« Capital Accumulation Plan [CAP] »).

Pleine capitalisation. Mode de financement d'un régime de retraite en vertu duquel, pour des revenus de placement donnés, les cotisations courantes suffisent à payer les prestations au fur et à mesure qu'elles sont versées. Un régime à pleine capitalisation dispose à un instant donné d'un actif équivalant à son passif. (« Full Funding Provision »).

Régime à cotisations déterminées. Régime de retraite dont les cotisations sont déterminées d'avance, mais dont le niveau de pension n'est pas précisé. À la retraite, la valeur monétaire de la pension est convertie en rente à verser à la personne retraitée, à titre de revenu viager. (« Defined Contribution [DC] Plan »).

Régime à prestations déterminées. Régime de retraite qui assure à ses participants une pension déterminée d'avance à la retraite. Cette pension est habituellement fondée sur une prestation au montant uniforme par année de service ou sur un pourcentage du salaire ou des gains et la durée de service. (« Defined Benefit [DB] Plan »).

Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec (RPC et RRQ). Régimes de retraite publics à prestations déterminées qui assurent un niveau de base de remplacement du revenu à tous les travailleurs canadiens. Le RPC s'applique aux travailleurs et aux travailleuses de toutes les provinces et de tous les territoires sauf le Québec, tandis que le RRQ s'applique aux travailleurs et aux travailleuses du Québec. Le RPC et le RRQ sont financés par les cotisations des employeurs et des employeuses, des employés et des employées, ainsi que par les revenus de placement. (« Canada/Quebec Pension Plan [C/QPP] »).

Régime de retraite d'employeur : Voir Régime de retraite enregistré (RRE).

Régime de retraite enregistré (RRE). Régime de retraite d'employeur établi conformément au droit fiscal fédéral et aux lois fédérales et provinciales pertinentes portant sur les régimes de retraite et qui en précisent les normes minimales. (« Registered Pension Plans [RPP] »).

Régime de retraite interentreprises (RRI). Régime de retraite de personnes travaillant pour plusieurs employeurs ou employeuses, habituellement du même secteur économique. Ce type de régime est généralement financé par des cotisations fixes, souvent établies par convention collective. Si les cotisations ne sont pas suffisantes pour payer les prestations prévues, ces dernières, dans la plupart des RRI, pourront être réduites. Les RRI sont généralement administrés par des conseils de fiduciaires, dont au moins la moitié représentant les participants actifs au régime. (« Multi-Employer Pension Plan [MEPP] »).

Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Régimes d'épargne bénéficiant d'une aide fiscale et conçus pour inciter la population du Canada à épargner davantage en vue de la retraite. Les cotisations et les revenus de placement sont exonérés d'impôt. (« Registered Retirement Savings Plans [RRSPs] »).

Rente viagère. Dans le contexte des pensions, paiements périodiques (habituellement mensuels) versés selon des conditions contractuelles pendant la durée de vie d'une personne (le rentier ou la rentière) ou de la personne et de sa ou son bénéficiaire désigné. Les rentes viagères sont normalement achetées à des compagnies d'assurance. (« Life Annuity »).

Sécurité de la vieillesse (SV). Prestation mensuelle versée à la plupart des Canadiennes et des Canadiens de 65 ans ou plus qui satisfont aux exigences légales relatives au statut et à la résidence au Canada, financée à même les revenus du gouvernement fédéral. Le revenu annuel maximum garanti en vertu de la SV est actuellement 6 259 $. (« Old Age Security [OAS] »).

Supplément de revenu garanti. Programme fédéral de soutien du revenu pour les personnes âgées à faible revenu, qui se greffe à la Sécurité de la vieillesse. (« Guaranteed Income Supplement [GIS] »).

Taux de remplacement (RPC). Pourcentage des gains (maximum équivalant au MGAP de chaque année), touché à titre de pension de retraite du RPC, en fonction d'une moyenne établie sur la durée de vie active d'un cotisant ou d'une cotisante au RPC. Le taux de remplacement actuel du RPC est de 25 %. (« Replacement Rate »).

QUEL EST VOTRE PLAN POUR ÉPARGNER EN VUE DE LA RETRAITE?